

Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 3 / 1er trimestre 2011

les cahiers de la Retraite Complémentaire

L'enjeu

Contrôle et audit
Écouter, partager les constats et progresser ensemble

RC mode d'emploi

Partenaires sociaux
Où siègent-ils ?



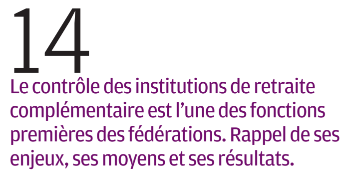
N° 3 —

10
Présentation par Jean-Jacques Marette des nouvelles orientations pour l'informatique retraite complémentaire.





14
Le contrôle des institutions de retraite complémentaire est l'une des fonctions premières des fédérations. Rappel de ses enjeux, ses moyens et ses résultats.



30 Retour sur la campagne 2010 du droit à l'information des actifs et perspectives d'évolution.



04 / Actualités
- Le site www.maretraitecomplementaire.fr évolue
- La dépendance débat national : mise en place des groupes de travail
- Les métiers en image : saison 2 Le retour des clips métiers
- Colloque annuel du Cor
- Un accord pour cinq ans
- Usine Retraite : le groupe pilote a démarré
- 2es états généraux du Vieillir Jeune et Bien à l'Unesco
- Déclarations sociales : la dématérialisation est en hausse

08 / Tendances
Santé déclarée et activité entre 50 et 59 ans

10 / À venir
- Nouvelle donne pour l'informatique
- Une nouvelle campagne promotionnelle, orientée utilisateurs
- Bilan et perspectives des Comités régionaux net-entreprises

14 / L'enjeu
Contrôle et audit
Écouter, partager les constats et progresser ensemble
- Le contrôle : ses moyens et ses résultats
- La qualité en mode majeur
- Le contrôle s'organise aussi dans les groupes
- Les contrôles vus par ceux qui les réalisent… et par ceux qui en font l'objet

22 / Regards croisés
De l'expérience et un enthousiasme intact

24 / RC mode d'emploi
Partenaires sociaux : où siègent-ils ?

26 / Droit et réglementation
Entreprises nouvelles : les règles et formalités

28 / Jurisprudence
Réversion : une jurisprudence plutôt protectrice du mariage civil

30 / Enquêtes et analyses
Campagne 2010 : informer dans un contexte de réformes

32 / L'entretien
Jean-Louis Deroussen : vers un socle mondial de protection sociale ?

34 / Étranger
Focus sur le vieillissement démographique

N° 3 – 1er TRIMESTRE 2011
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris Cedex 12

Directeur de la publication : Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Cédric Robert (p. 4, 13), Nathalie Reboul (p. 4 , 5, 12), Gaëlle Vacher (p. 5), Caroline Mille (p. 6), Rajae Khalid (p. 6), Frédérique Nortier (p. 8-9), Unédite (p. 10-11, 14-21, 22-23), Martine Atrax (p. 24-25, 30-31), Laurence Nicolas et Betty Sanchez (p. 26-27), Sophie Michas (p. 28-29), François Charpentier (p. 34-35).
Crédits photos : Fotolia/mills21 (p. 1, 2, 14-15, 18 et 20), T. Paviot (p. 2, 10, 17), GraphicObsession/ (p. 2, 6, 16, 19, 27 et 30), J. Ongkiehong (p. 3), Getty/ Imagezoo (p. 4), Fotolia/S. Donà (p.7), Getty/ J. Hodge (p. 8), X. Renauld (p. 22-23 et 32-33), J.Schneider Maunoury (p. 24-25), GraphicO/ Tetra Images (p. 26), DigitalVision/Indeed (p. 29), Fotolia/G. Iougassi/delkoo/dundanim/ Somwaya/P. Wingrove/G. Barskaya/ auremar/W.Goldswain/ (p. 35), DR.
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : Mai 2011
No ISSN : 2112-4841.





Accord du 18 mars 2011
Assurer la pérennité des régimes

Les négociations sur les retraites complémentaires Agirc et Arrco ont débuté le 25 novembre 2010. Au terme de sept séances de travail, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 18 mars 2011.

Cet accord ne permet pas, à lui seul, d'atteindre l'équilibre des régimes à l'horizon de 2030 mais il contribue à réduire les déficits du fait, notamment, de la prise en compte dans les régimes complémentaires de la réforme des retraites de base.

Les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire, d'ores et déjà, dans un calendrier de rencontres annuelles afin d'assurer un suivi attentif des comptes au regard des évolutions économiques et de se donner les moyens d'agir rapidement.

L'accord prend en compte les évolutions décidées pour les régimes de base par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Parmi les mesures adoptées : l'intégration du relèvement de l'âge de la retraite et des mesures dérogatoires en faveur de certaines catégories de salariés telles que ceux qui ont exercé un emploi pénible, les travailleurs handicapés, les personnes ayant commencé à travailler jeunes…

Deux décisions importantes sont à relever : les dispositions relatives à l'AGFF sont reconduites (avec quelques adaptations) jusqu'au 31 décembre 2018. Ce dispositif qui permettait, depuis 1983, aux futurs retraités bénéficiaires d'une pension à taux plein auprès du régime général d'obtenir leur retraite complémentaire sans abattement entre 60 et 65 ans était habituellement prorogé sur de courtes périodes ; la question de la prolongation était régulièrement un sujet d'inquiétude pour les futurs retraités. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2018, l'AGFF permet de liquider les retraites complémentaires sans abattement dès l'âge légal de la retraite, pour les participants qui bénéficient d'une pension à taux plein auprès du régime général.

Autre mesure notable, après plusieurs années de baisse, l'accord prévoit de stabiliser le rendement des régimes entre 2012 et 2015. Le rendement de l'Agirc sera au préalable aligné sur celui de l'Arrco comme le prévoyaient en leur temps les accords du 25 avril 1996 : ceci se traduit par une revalorisation moindre de la valeur de service du point Agirc pour l'exercice 2011.

Enfin, les majorations familiales seront harmonisées à compter de 2012 par la mise en place d'une majoration pour enfants à charge à l'Agirc et d'une majoration de 10 % pour 3 enfants et plus, nés ou élevés, à l'Agirc comme à l'Arrco.

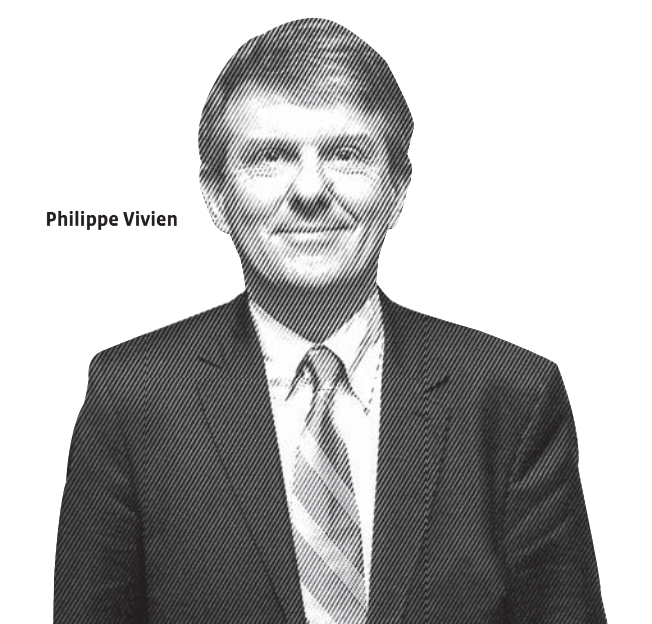
Pour aller plus loin dans le sens d'une mise en cohérence des retraites complémentaires, un groupe de travail paritaire sera constitué au cours du second semestre 2011. Un point d'avancement des travaux est d'ores et déjà prévu en 2013.

En plus du point d'étape annuel, les partenaires sociaux se sont fixé un rendez-vous au second semestre 2015, afin de dresser un bilan des différentes mesures de l'accord et décider des paramètres des régimes au-delà de 2015, au vu de l'évolution de la situation économique et sur la base de prévisions d'équilibre actualisées. Ils auront à cœur, comme ils l'ont exprimé dans l'accord, de maintenir un bon niveau de pension sans obérer le pouvoir d'achat des salariés ni leur perspective de retraite. Ils devront trouver, cette fois encore, la voie d'un accord.

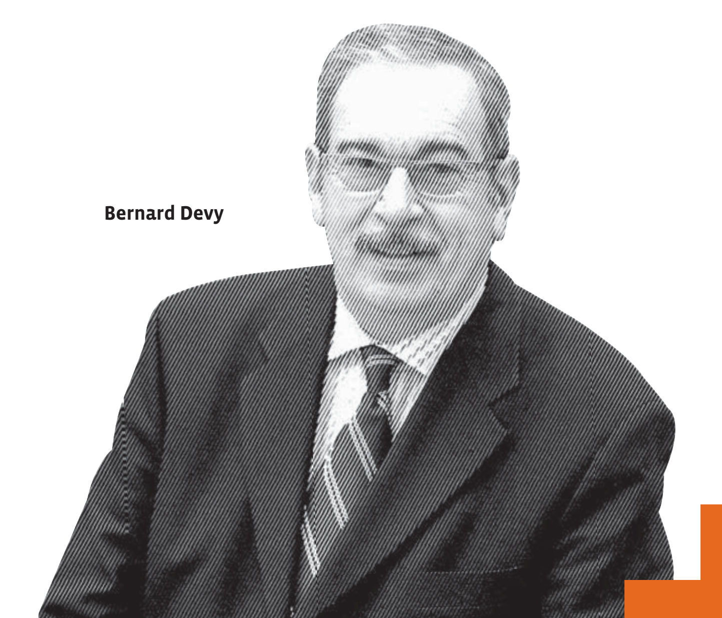
Pour conclure cet éditorial, nous voudrions vous faire partager notre conviction que cet accord constitue le résultat d'efforts communs en faveur de la pérennité des régimes de retraite complémentaire auxquels les partenaires sociaux sont attachés. Il importe maintenant qu'ils unissent leurs forces pour mettre en œuvre l'accord en précisant ses mesures d'application et en le faisant vivre dans le temps. ●

Philippe Vivien
Vice-président de l'Agirc

Bernard Devy
Vice-président de l'Arrco



Philippe Vivien



Bernard Devy

Le site www.maretraitecomplementaire.fr évolue



C'est en 2008 que l'Agirc et l'Arrco ont lancé leur tout premier dispositif d'information reposant sur un site Internet dédié : www.maretraitecomplementaire.fr
La retraite complémentaire y est expliquée de manière simple, didactique, grâce à de courtes vidéos. Fin 2009, les conseillers retraite y ont été mis à l'honneur et le numéro unique de téléphone mis en valeur, le service retraite complémentaire étant au cœur du nouveau dispositif d'information décidé par les partenaires sociaux.
Aujourd'hui, l'Agirc et l'Arrco font évoluer le site : accessibilité renforcée, lisibilité des contenus accrue et accès *via* les moteurs de recherche facilité.

→ Rendez-vous sur le site
www.maretraitecomplementaire.fr



Mise en place des groupes de travail

Créé fin 2010, le comité interministériel de la dépendance a été missionné pour préparer le débat national sur la dépendance des personnes âgées, en assurer le suivi et en tirer les conclusions. Les travaux des groupes de travail sur la prise en charge de la dépendance ont été lancés le 2 février 2011. Leur restitution finale est attendue début juillet. ●

EN SAVOIR +
→ Lire « Les orientations du ministère des Solidarités pour 2011 », dossier de presse, www.solidarite.gouv.fr



16 groupes paritaires de protection sociale métropolitains en 2011. Ils étaient 22 en 2007. Les six premiers groupes pèsent 70,7 % de l'ensemble.

8 millions d'actifs seront destinataires, en 2011, d'un relevé de situation individuelle (RIS) ou d'une estimation indicative globale (EIG).



Les métiers en image : saison 2 **Le retour des clips métiers**

Le site Internet de l'Observatoire des métiers de la branche s'enrichit de cinq nouvelles vidéos sur les métiers ! À l'honneur cette année, les métiers de manager de proximité, conseiller qualité, gestionnaire de prestations santé, gestionnaire entreprises et commercial particuliers. Cette illustration des métiers par l'image permet à l'Observatoire des métiers de poursuivre sa mission de promotion des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance en rendant plus concrets des métiers souvent méconnus et en mettant en lumière leur richesse et leur diversité.

Sur le site de l'Observatoire, chaque vidéo vient animer une page dédiée à chacun des métiers afin d'en donner une vision complète : éléments chiffrés, fiche métier, profil de recrutement, témoignage… Les onze métiers mis en image couvrent 50 % des effectifs de la branche. « *Les vidéos 2011 se concentreront probablement sur des fonctions support, très peu représentées pour le moment…* », avance Magali Turpain, responsable du projet. Et, comme précédemment, le projet 2011 sera mené en partenariat avec les groupes de protection sociale. ●

EN SAVOIR +
→ http://obsmetiers.rcp-pro.fr

— En bref

Colloque annuel **du Cor**

Le Conseil d'orientation des retraites (Cor) programme pour le mardi 6 décembre 2011 son prochain colloque sur le thème « Les jeunes et la retraite ». Il se déroulera dans les locaux de la Maison de la Chimie, à Paris.

EN SAVOIR +
→ www.cor-retraites.fr

Un accord pour cinq ans

Au terme de quatre mois d'échanges et de négociations, les partenaires sociaux de la retraite complémentaire sont parvenus à un accord en date du 18 mars 2011. Cet accord, signé par trois organisations syndicales, vise notamment à articuler les régimes Agirc et Arrco avec les dispositions des régimes de base et à rechercher les moyens d'assurer leur équilibre financier. L'accord est conclu pour une durée de cinq ans ; il sera de nouveau porté à la table des négociations au cours du second semestre 2015.

Les mesures seront alors réexaminées à la lumière des évolutions de la situation économique et des perspectives financières actualisées des régimes. En 2018, ce sera le devenir de l'AGFF qui sera de nouveau débattu, le dispositif qui permet aux participants, bénéficiaires du taux plein au régime général, de liquider leur retraite complémentaire à partir de 60 ans sans abattement étant en effet reconduit jusqu'à cette date. Ne manquez pas le prochain dossier des *Cahiers de la Retraite Complémentaire*, à paraître en juillet dans le numéro 4. Il fera le point sur l'ensemble des dispositions de l'accord et apportera les éclairages nécessaires sur les impacts réglementaires et financiers des mesures. ●

Retraites Complémentaires
Agirc-Arrco-AGFF
Accord du 18 mars 2011

→ Prenez connaissance du texte intégral de l'accord en consultant l'encart joint à ce numéro.

EN SAVOIR +
→ Lire l'éditorial des vice-présidents en page 3.

239 salariés de la branche âgés de 55 ans et plus ont, en 2010, transmis leur savoir par le biais du tutorat, de l'accompagnement ou de la formation.

Usine Retraite —
Le groupe pilote a démarré

Seize mois après les premiers démarrages des groupes précurseurs sur une partie de l'Usine Retraite, c'est au tour du groupe pilote, Novalis Taitbout, de se lancer.

Le 28 février 2011, un cap a été franchi dans le déploiement de l'Usine Retraite, le nouveau système d'information de la retraite complémentaire mis progressivement en place dans les groupes depuis fin 2009. Après les démarrages des premières briques, réalisés par les groupes précurseurs D&O, Aprionis, AG2R La Mondiale et Réunica, le « go » a été donné au groupe pilote Novalis Taitbout. Vous avez dit pilote ? La mission de Novalis Taitbout est, en effet, de réaliser le premier déploiement complet de l'UR dans un délai restreint et de capitaliser sur cette expérience au profit des groupes suivants.

Le démarrage de l'Usine Retraite concerne ici le périmètre géré par les institutions de l'ex-groupe Taitbout en métropole (Cirsic et Circia). Ce démarrage progressif couvre, pour la première fois, un cycle métier complet. Les processus de gestion des adhésions (Bac) et d'appel de cotisations (Grecco) ont ainsi été déployés en mars – 400 utilisateurs, formés dans les différentes directions métiers concernées, ont réalisé leurs premiers actes de gestion sur le nouvel outil dès le 1er mars, et ce, sur l'ensemble des sites de gestion – tandis que les processus d'encaissement des cotisations et de contentieux (Grecco) étaient effectifs en avril. Fin octobre, la boucle sera bouclée avec une seconde migration qui permettra d'adresser les déclarations nominatives aux clients (DN) et de mettre à jour les comptes de points des participants (Droits). Dernière étape, le déploiement de la brique Allure qui permet le paiement des retraites et la gestion du dossier des retraités. ●



→ Équipe projet et utilisateurs en présence de la direction générale qui a donné son feu vert le 28 février.

EN SAVOIR +

→ Lire *Les Cahiers de la Retraite Complémentaire* n°1, L'enjeu, p. 14-21.

Repère

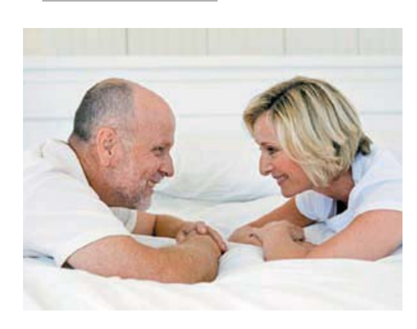
L'Usine Retraite couvre l'ensemble des actes de gestion de la retraite complémentaire, soit 12 processus métier :

- → Gestion des adhésions collectives
- → Appel des cotisations et des déclarations de salaire
- → Traitement des déclarations de salaire
- → Gestion des affiliations et des certifications
- → Traitement des cotisations
- → Recouvrement amiable
- → Contentieux
- → Adhésions individuelles et rachat de points de retraite
- → Rectification des carrières et des droits
- → Information aux actifs
- → Préliquidation et liquidation de la retraite
- → Prestation retraite

2es états généraux du Vieillir Jeune et Bien à l'Unesco

La Maison de l'Unesco a accueilli, les 17 et 18 décembre 2010, plus d'une cinquantaine de médecins, chercheurs, sociologues et grands témoins autour des dernières avancées en matière de longévité. Cette année, les états généraux se sont intéressés aux modes de vie et plus particulièrement à la qualité de vie, aux outils disponibles pour lutter contre les effets de l'âge et pour conserver son capital santé. Comment réussir à bien prendre le virage de la retraite ? Que peut-on attendre des traitements et technologies de demain en matière de longévité ? Le sommeil est-il un problème d'âge ? Toutes ces questions et bien d'autres ont été abordées lors de tables rondes organisées pour l'occasion.

→ www.vieillirbien.com



— Déclarations sociales

La dématérialisation est en hausse

Le bilan, début 2011, des appels de cotisation trimestriels auprès des entreprises et de la campagne de déclarations nominatives annuelles est satisfaisant. Explications de Thierry Saint-Aubin, responsable de programme à la DSI-RC.

Quel est le bilan des déclarations sociales en ce début d'année 2011 ?

T. S.-A. : La campagne 2011 s'est déroulée sans incidents majeurs. Les entreprises ont transmis 575 000 Ducs EFI[(1)], pour un montant de 4,5 milliards d'euros téléréglés, et plus de 125 000 Ducs EDI[(2)], accompagnées pour 88 % d'entre elles d'un paiement en ligne. Le seuil symbolique de 40 % de déclarations dématérialisées *(voir l'encadré)* est franchi.

Côté DADS-U[(3)], les résultats ont également été au rendez-vous avec un service disponible en permanence pour les déclarants, des envois vers les institutions sans engorgement et des confirmations de réception reçues dans les délais. Les un million trois cent cinquante mille déclarations réceptionnées, puis transmises, l'ont été pour la plupart sur une très courte période d'environ 10 jours.

Y a-t-il eu des changements cette année ?

T. S.-A. : Oui, cette année, la date d'échéance pour les déclarations dématérialisées à destination de la retraite complémentaire a été avancée au 31 janvier, mettant ainsi fin à un régime dérogatoire avec échéance à fin février. Ceci aura pour effet de remplir et d'envoyer plus facilement à temps les comptes de points.

De plus, les protocoles d'échanges avec le portail www.net-entreprises.fr comme avec les grands concentrateurs de paie ont été améliorés durant l'été 2010 par le recours à la technologie des « web services[(4)] », plus fiable et qui autorise de plus hauts débits. La progression du nombre des DADS-U par rapport à l'an dernier est modeste (+ 4 %) mais ces déclarations étaient déjà fortement dématérialisées. Plus significatif : les flux en provenance du portail des experts-comptables, www.jedeclare.com, à destination de la retraite complémentaire ont plus que doublé.



Quels sont les changements prévus pour la prochaine campagne ?

T. S.-A. : En 2012, la campagne annuelle se fera en respectant une nouvelle norme (N4DS)[(5)]. Ce sera aussi l'occasion pour la retraite complémentaire de moderniser à la fois le point de réception des déclarations – l'exploitation de la plate-forme est confiée à Malakoff Médéric-SI2M pour le compte de la communauté des groupes – et le mode d'échange entre la plate-forme et les institutions. La technologie web services sera mise en œuvre courant 2011. Ces transformations permettront d'améliorer le service aux déclarants et *in fine* aux cotisants. ●

Des services performants

Sur le front des appels de cotisation (Ducs), l'Agirc et l'Arrco offrent aux déclarants deux services complémentaires et performants :

→ la Ducs-GPS, système de saisie en ligne (mode EFI) dont les nouveautés ont été présentées dans le dernier numéro de ce magazine et qui s'appuie sur le portail www.net-entreprises.fr ;

→ un système d'échange de données informatisées (mode EDI), modernisé et unifié en 2009, qui concerne principalement les experts-comptables et autres industriels de la déclaration sociale.

(1) Déclaration unifiée de cotisations sociales par échange de formulaires informatisés ; 400 000 en 2010.
(2) Déclaration unifiée de cotisations sociales par échange de données informatisées ; environ 100 000 en 2010.
(3) Déclaration automatisée des données sociales unifiée.
(4) Programme informatique permettant la communication et l'échange de données entre applications et systèmes hétérogènes.
(5) Lire *Les Cahiers de la Retraite Complémentaire* n° 1, p. 7.

Enquête européenne —

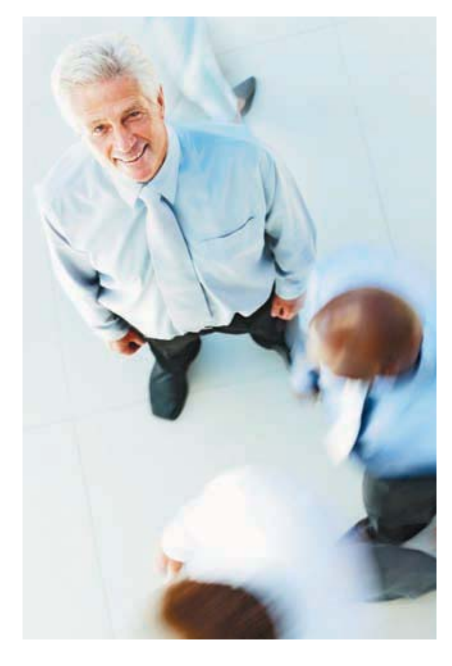
Les résultats de l'enquête européenne « Share[1] » sur la santé des seniors âgés de 50 à 59 ans, publiés[2] récemment, montrent une forte hétérogénéité des situations selon les pays. Élément marquant, les seniors en activité présentent un meilleur état de santé que les inactifs et les chômeurs.

Santé déclarée et activité entre 50 et 59 ans

Alors que l'âge légal de la retraite recule en France, passant de 60 à 62 ans[3], la dernière enquête européenne sur la santé des seniors montre que les travailleurs français quinquagénaires se placent parmi les seniors européens en activité dont la santé est la moins bonne. Plus précisément, la France se situe dans la moyenne européenne pour certains indicateurs (état de santé perçu, limitation d'activité, force de préhension) mais occupe une place défavorable pour ce qui concerne les symptômes dépressifs et physiques *(voir graphique 1)*.

En 2006, les trois quarts des Européens âgés de 50 à 59 ans se déclarent en bonne ou en excellente santé. Cette proportion varie pourtant fortement d'un pays à l'autre. Par exemple, 90 % des seniors se perçoivent en bonne santé en Irlande et en Grèce contre 75 % environ en France, en Suède ou en Espagne, et seulement 60 % en Pologne *(voir graphique 2)*.

Quel que soit le pays, le fait d'occuper un emploi a une influence positive sur l'état de santé perçu. En moyenne, en Europe, 82,5 % des actifs occupant un emploi se déclarent en bonne ou en excellente santé. Cette proportion est de 60 % seulement pour les chômeurs et les inactifs.



LES SPÉCIFICITÉS FRANÇAISES

30 % des quinquagénaires français interrogés (26,5 % des travailleurs actifs ; 37,4 % des inactifs ou chômeurs) ont déclaré au moins trois symptômes évocateurs de dépression (sentiment dépressif, pessimisme, idées suicidaires, sentiment de culpabilité, difficultés à dormir…)[4]. Ce pourcentage place la France en deuxième position des pays étudiés derrière la Pologne. La moyenne européenne est de 24 % (18 % des personnes occupant un emploi contre 33 % des personnes sans emploi).

> "En Europe, 82,5 % des actifs occupant un emploi se déclarent en bonne ou en excellente santé."

La France est également dans le peloton de tête en ce qui concerne l'indication de symptômes physiques gênants : 40 % des seniors interrogés déclarent au moins deux symptômes parmi une liste de 12 (douleurs dorsales et/ou aux articulations, problèmes cardiaques, souffle court…) contre 34 %, en moyenne, pour les Européens du même âge.

Dans leurs activités quotidiennes, en revanche, les Français ressentent plutôt moins que la moyenne européenne les limitations causées par un problème de santé : 27 % se déclarent affectés par ces limitations contre 31,5 % des seniors européens. Là aussi, la différence entre actifs occupant un emploi (21 % en France ; 23 % en Europe) et chômeurs et inactifs (39 % en France ; 44 % en Europe) est significative.

« LE TRAVAIL C'EST LA SANTÉ… »

L'ensemble de ces données accrédite l'idée d'un lien entre santé et activité professionnelle. Les conditions d'emploi influenceraient également les résultats : déclarer

de bonnes conditions de travail diminue de 5,7 points la probabilité de déclarer un mauvais état de santé.

Et comme le montrait l'enquête *Share* de 2004, au-delà des différences institutionnelles d'un pays à l'autre(5), les conditions d'emploi et l'état de santé sont des facteurs déterminants qui peuvent expliquer la volonté – ou non – des seniors de partir en retraite au plus vite. Ainsi, se déclarer en bonne ou en très bonne santé diminue de 5,5 points la probabilité de vouloir partir au plus vite. De même, le fait d'être satisfait au travail baisse de 14,2 points cette probabilité. Inversement, la crainte d'être limité dans ses activités quotidiennes par un problème de santé, la pénibilité physique ou le stress résultant de la charge du travail augmentent respectivement cette probabilité de 15, de 3,8 et de 4,3 points. ●

(1) *Survey of health, ageing and retirement in Europe*. Enquête 2006-2007. Cette enquête, conduite tous les deux ans depuis 2002 – date de son lancement – permet de recueillir des données relatives à la santé, à la retraite et au vieillissement des personnes de plus de 50 ans.
(2) L'étude couvre 14 pays et porte sur un échantillon de 11 964 individus, âgés de 50 à 59 ans.
(3) Âge d'ouverture des droits, à partir de 2018. À partir de 2023, l'âge du taux plein lorsque la durée d'assurance n'est pas atteinte passe de 65 à 67 ans.
(4) Ces symptômes ne doivent pas être confondus avec les déficiences cognitives (maladies d'Alzheimer ou apparentées) pour lesquelles la population des 50-59 ans est peu exposée (seulement 2 %) car encore trop jeune pour être atteinte.
(5) Âge légal de la retraite, incitations à prolonger son activité au-delà de l'âge légal, systèmes de cessation anticipée d'activité…

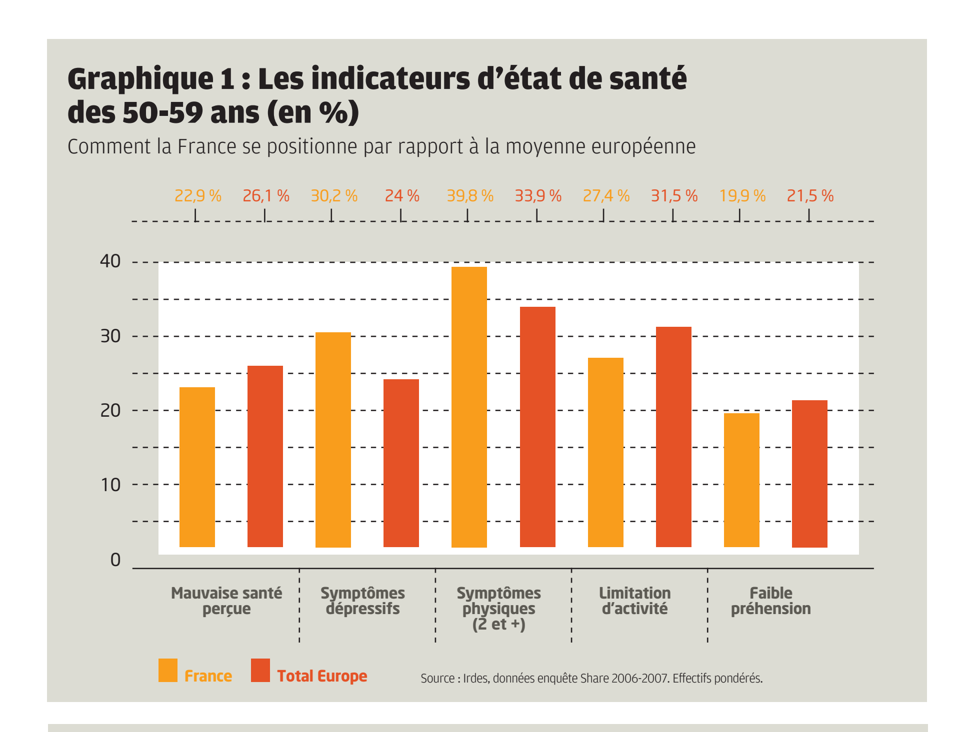
EN SAVOIR +

➔ « La santé des seniors en emploi : résultats de l'enquête européenne Share 2006 », M.-C. Lenormand, C. Sermet, Nicolas Sirven. Questions d'économie de la santé, n° 160 - Paris : Irdes, décembre 2010. www.irdes.fr

➔ « Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne », D. Blanchet, Th. Debrand. Insee Première, n° 1052 Paris : Insee, décembre 2005. www.insee.fr

30 %

C'est le pourcentage de quinquagénaires français qui déclarent au moins trois symptômes évocateurs de dépression.



Graphique 1 : Les indicateurs d'état de santé des 50-59 ans (en %)

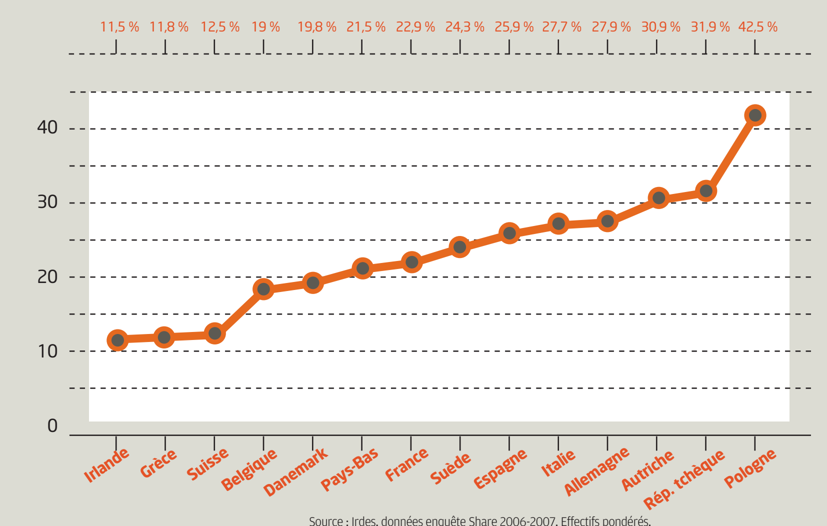
Comment la France se positionne par rapport à la moyenne européenne

Source : Irdes, données enquête Share 2006-2007. Effectifs pondérés.



Graphique 2 : Pourcentage des seniors qui déclarent un état de santé acceptable ou médiocre – Comparaison européenne

D'importants écarts entre les pays sont constatés



Source : Irdes, données enquête Share 2006-2007. Effectifs pondérés.

Système d'information retraite complémentaire —

De grandes orientations viennent d'être fixées à l'informatique retraite complémentaire et répondent aux enjeux définis pour les années 2011-2014. Entretien avec Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco.

Nouvelle donne pour l'informatique



Quels sont les enjeux pour l'informatique de la retraite complémentaire ?

J.-J. M. : Les partenaires sociaux ont défini quatre enjeux majeurs pour le système d'information retraite complémentaire (SI-RC). Il s'agit tout d'abord de **réussir le déploiement de l'Usine Retraite.** Cela passe notamment par la tenue d'un calendrier de déploiement et le respect des budgets alloués. Autre grand axe, l'informatique doit pouvoir **répondre aux évolutions du produit retraite** durant les quatre prochaines années – amélioration des services aux entreprises et aux participants, évolution des processus de gestion et de notre réglementation. Il faut également **pérenniser le SI-RC et en industrialiser l'exploitation.** La période 2011-2014 devra permettre de renforcer la cohérence fonctionnelle et technique d'ensemble du SI-RC et l'optimisation de son architecture. Enfin, nous devons **réduire les coûts informatiques.** C'est un sujet central pour les années à venir.

Comment répondre à ces défis ?

J.-J. M. : Des évolutions structurantes sont nécessaires. Prenons l'exemple de l'Usine Retraite. Elle entre dans une période nouvelle de déploiement généralisé et de maintenance. L'organisation de la DSI-RC qui a permis de construire ce nouvel outil unique de gestion de la retraite complémentaire n'est plus adaptée. Face aux questions légitimes soulevées par ces évolutions, les fédérations ont souhaité cadrer la feuille de route de l'informatique pour la période 2011-2014. Ainsi, le comité de pilotage Agirc-Arrco a adopté, en octobre dernier, sept résolutions stratégiques visant à optimiser le SI-RC *(voir schéma)*. Établies en concertation avec le G6[1], elles ont été validées par les conseils d'administration de l'Agirc et de l'Arrco en décembre.

Parmi ces résolutions, on note la création d'un centre national de développement (CND), d'un centre national de recette (CNR), d'une direction de la maîtrise d'ouvrage (DMO) au sein du GIE Agirc-Arrco ainsi que d'une équipe support au déploiement rattachée à la direction opérationnelle des programmes au sein de la DSI-RC *(voir encadré)*. Cette équipe centrale d'environ trente personnes viendra en appui auprès des groupes dans le déploiement des briques de l'Usine Retraite.

Quelles seront les nouvelles missions de la DSI-RC ?

J.-J. M. : La DSI-RC a été créée en 2008 avec quatre missions : apporter un appui au métier, exercer la maîtrise d'ouvrage stratégique du SI-RC, piloter et assurer la maîtrise

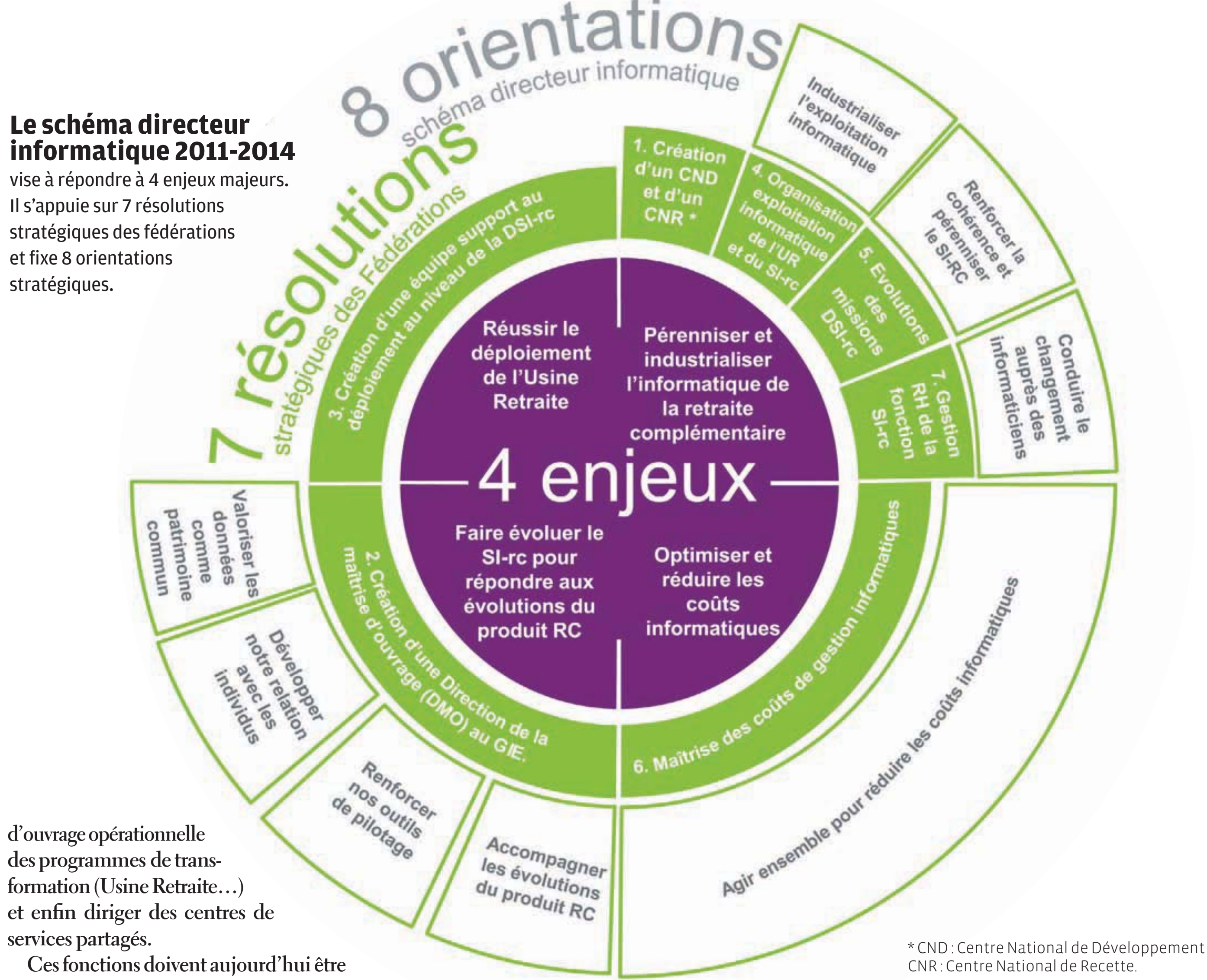
Focus sur les nouvelles entités

- **Le Centre national de développement/édition (CND)** regroupe toutes les équipes en charge du développement des briques de l'UR et autres composants du SI-RC.
- **Le Centre national de recettes (CNR)** pilote les processus et la logistique liée à l'intégration, aux recettes applicatives et techniques, à la préparation de la mise en production des versions et correctifs de l'Usine Retraite et du SI-RC ainsi qu'à la formation des utilisateurs.

Tous deux font partie du GIE Alcara.

- **La direction de la maîtrise d'ouvrage (DMO),** mise en place dans les mois qui viennent au sein du GIE Agirc-Arrco, regroupera toutes les équipes en charge de la maîtrise d'ouvrage des briques de l'UR et autres composants du SI-RC.
- **L'équipe « support au déploiement »** est créée au niveau de la DS-RC pour accompagner le déploiement de l'Usine Retraite.

Le schéma directeur informatique 2011-2014
vise à répondre à 4 enjeux majeurs. Il s'appuie sur 7 résolutions stratégiques des fédérations et fixe 8 orientations stratégiques.



* CND : Centre National de Développement
CNR : Centre National de Recette.

d'ouvrage opérationnelle des programmes de transformation (Usine Retraite…) et enfin diriger des centres de services partagés.

Ces fonctions doivent aujourd'hui être ajustées : ainsi la mission « appui au métier » sera transférée à la DMO alors que celle relative au « cadrage stratégique » sera maintenue à la DSI-RC. Celle-ci se chargera également de la coordination entre le SI-RC et les SI des groupes de protection sociale. Autre nouveauté, la DSI-RC exercera l'autorité hiérarchique sur le GIE Alcara(2) et les autres entités qui la composent(3) pour les projets et activités liés à l'Usine Retraite et au SI-RC dont elle conservera la maîtrise d'ouvrage opérationnelle.

Précisément, quel est le rôle du GIE Alcara ?

J.-J. M. : Ce GIE est issu du rapprochement, au 1er janvier 2011, de deux plates-formes informatiques : Alcire (au service d'Apicil, D&O et Humanis) et Aramice (au service de Mornay et Novalis Taitbout)(4). Il est dédié au développement et à la gestion du SI-RC. Ses activités démarreront progressivement durant le 1er semestre 2011. Le GIE Alcara accueillera notamment le CND et le CNR, dont les missions seront placées sous la responsabilité des fédérations. Il sera également amené à devenir l'un des pôles d'accueil de l'exploitation de l'Usine Retraite. ●

1 885
informaticiens participent à l'informatique retraite complémentaire.

(1) Comité de maîtrise d'ouvrage stratégique qui réunit les directeurs généraux des groupes paritaires de protection sociale représentant les plates-formes informatiques.
(2) Et GIE Prod (moyens techniques et de production).
(3) Groupement informatique des caisses de retraite (GICR), Centre de services nationaux (CSN).
(4) Le groupe Audiens ayant décidé de quitter la plate-forme Aramice.

Net-entreprises —

En dix ans, la communauté des utilisateurs de net-entreprises s'est considérablement élargie (2 millions d'entreprises inscrites). Et logiquement, ce sont eux - hommes et femmes - que le Gip-MDS a décidé de mettre en avant dans sa nouvelle campagne de communication.





➔ Nouvelles affiches net-entreprises.

Une nouvelle campagne promotionnelle, orientée utilisateurs

Onze ans après la création du portail de déclarations sociales, net-entreprises, le Groupement d'intérêt public Modernisation des déclarations sociales (Gip-MDS) lance une nouvelle campagne de communication, sous forme d'affiches. Cette campagne s'inscrit dans une perspective de construction collective, davantage tournée vers les utilisateurs qu'auparavant. En effet, les dispositifs d'information mis en place entre 2003 et 2010 avaient surtout pour objet d'asseoir la notoriété de net-entreprises, puis de sensibiliser les entreprises et les leaders d'opinion. Le Gip-MDS se veut dorénavant plus à l'écoute de la communauté net-entreprises. Une volonté de proximité que les nouvelles affiches traduisent bien : des visages, des sourires, des mots qui parlent aux individus (« nous », « moi »). En bref, une campagne dynamique et incitative.

CRÉER PLUS DE LIEN

Simplifier et moderniser, restent des objectifs à poursuivre et le Gip s'y emploie, mais le succès de net-entreprises permet désormais d'orienter différemment les actions de communication et d'aller vers davantage d'interactivité. Le temps est venu d'être à l'écoute des usagers, de faire évoluer les outils dans le sens d'un service encore plus performant, de créer davantage de lien. D'autres actions sont envisagées : enrichir et améliorer le site *net-entreprises.fr* et la lettre *Réseau*, délivrer une information en temps réel, donner la parole aux membres de la communauté, relayer davantage les actions de terrain… Elles devraient se concrétiser dans les mois qui viennent. ●



Repère

La mission du Gip-MDS

Depuis 2000, les organismes de protection sociale - dont l'Agirc et l'Arrco - sont membres du Gip-MDS. Avec une mission : créer les conditions permettant aux entreprises d'effectuer leurs déclarations sociales réglementaires et contractuelles à l'aide d'outils économiques performants, simples d'installation et ergonomiques, en utilisant notamment les technologies de l'Internet. Cette mission s'est concrétisée avec la création du site www.net-entreprises.fr, géré par le Gip-MDS.

— Déclarations en ligne



Bilan et perspectives
des Comités régionaux net-entreprises

En 2010, ce sont plus de 18 millions de déclarations en ligne (contre 14 millions en 2009) qui ont été réalisées par 2 millions d'entreprises inscrites sur le portail *net-entreprises.fr*. Elles étaient 1,7 million en 2009. Une belle progression !

Présents sur tout le territoire métropolitain ainsi qu'à la Réunion et à la Guadeloupe, les 23 Comités régionaux net-entreprises ont contribué à l'accroissement significatif du nombre des déclarations en ligne. 2010 a été, pour les Comités régionaux, l'année de la réorganisation et du déploiement au niveau départemental. Chaque département est désormais pourvu d'un comité local en mesure de proposer des actions de proximité.

UN OBJECTIF QUALITATIF

En 2011, l'objectif essentiel consistera moins à cibler les entreprises et les tiers-déclarants qui ne connaîtraient pas encore l'ensemble des services de net-entreprises, qu'à convaincre les entreprises qui n'effectuent qu'une partie de leurs déclarations *via* le portail Internet. Un objectif plus qualitatif que quantitatif. Les moyens utilisés cette année seront adaptés en conséquence : envoi de mails ou de courriers ciblés, avec un suivi spécifique des supports de communication dédiés.

À noter, le comité de la région Rhône-Alpes piloté par le groupe Apicil prévoit deux événements cette année : d'une part, la participation active au salon des Entrepreneurs de Lyon les 15 et 16 juin, avec un accueil personnalisé, des conseils adaptés, des mini-conférences sur l'espace net-entreprises ; d'autre part, la contribution(1) à un événement populaire de la région, « L'Ardéchoise », les 15, 16, 17 et 18 juin 2011. Cette course cycliste réservée aux amateurs sera organisée avec le concours des entreprises locales ; la presse régionale s'en fera l'écho. ●

(1) Un comité local a été créé au niveau du département de l'Ardèche. Il dépend du comité régional Rhône-Alpes piloté par Christiane Goulouzelle du groupe Apicil.



Les comités régionaux net-entreprises

→ Composé des représentants locaux des organismes de protection sociale partenaires, chaque comité régional a une double vocation :
- offrir un relais local aux utilisateurs de *net-entreprises.fr* ;
- participer à la promotion des services offerts *via* le site Internet.

Sur 23 comités, quatre sont pilotés par un groupe de protection sociale, au titre de l'Agirc, de l'Arrco et du Ctip.

Espace dédié

Toute l'actualité des comités

Pour vous tenir informé de l'ensemble des initiatives à venir des quatre comités régionaux pilotés par l'Agirc, l'Arrco et le Ctip, un espace a été créé sur le site **www.agirc-arrco.fr**, accessible depuis la rubrique Entreprises ou en allant directement à cette adresse : **http://www.agirc-arrco.fr/entreprises/cotisations-declarations-sociale/comites-regionaux-net-entreprise.**

Comprendre —

La mission de contrôle des institutions de retraite complémentaire confiée aux fédérations par les partenaires sociaux s'est progressivement étoffée. Pour devenir un puissant levier d'amélioration continue.

Contrôle et audit

Écouter, partager les constats et progresser ensemble

Le contrôle des institutions de retraite complémentaire (IRC) est l'une des fonctions premières des fédérations qui permet notamment de s'assurer que les mêmes règles sont appliquées par toutes les institutions et que le service de retraite complémentaire est aussi homogène que possible. Cet objectif de qualité est d'ailleurs parfaitement compris par les groupes paritaires de protection sociale dont les équipes de contrôle interne et d'audit s'impliquent aujourd'hui volontiers dans une démarche considérée par tous comme étant plus enrichissante que contraignante. C'est la direction de l'audit et du contrôle (Dac) qui, depuis 2002, est chargée de ce contrôle sur les institutions de retraite pour vérifier que la délégation de gestion respecte les intérêts matériels, moraux et financiers de la retraite complémentaire. La Dac s'emploie, jour après jour, à améliorer ses propres processus, méthodes et outils pour pouvoir mener ses missions, aussi variées que complexes, et demeurer une source d'information fiable et objective. ●



91
missions d'audit ont été menées par la direction de l'audit et du contrôle en 2010.

Le contexte

Une fonction qui s'est structurée progressivement

➔ **1947 et 1961 :** Dès l'origine, les fédérations Agirc et Arrco se sont donné pour mission de contrôler les institutions et les organismes avec lesquels elles ont signé une convention et se sont organisées pour atteindre cet objectif.

➔ **1994 :** La loi du 8 août - dont le décret d'application ne sera signé qu'en 2004 - reconnaît ce rôle et l'inscrit au code de la Sécurité sociale. Elle précise les modalités du contrôle et institue le droit de suite en élargissant, le cas échéant, les investigations aux groupements dont les institutions de retraite complémentaire sont membres.

➔ **2002 :** La direction de l'audit et du contrôle est créée au sein du GIE Agirc-Arrco pour structurer les missions de contrôle et d'audit des fédérations.

➔ **2003 :** La charte de l'audit et du contrôle formalise le cadre d'exercice des contrôles.

➔ **2006 :** La Dac obtient pour trois ans la certification Iso 9001 : 2000. Elle a été renouvelée en 2009 pour trois ans (Iso 9001 : 2008).

Comprendre —

Grâce à son dispositif de contrôle et d'audit particulièrement complet, la Dac couvre toutes les opérations, tous les fonds et tous les groupements. Revue des moyens et des résultats.



Le contrôle : ses moyens et ses résultats

Depuis 2003, les modalités des interventions de la direction de l'audit et du contrôle – finalité, structure et attributions de l'audit, champ d'intervention, principes d'action, modalités des missions, rapports – sont précisées dans une charte de l'audit et du contrôle.

AUDITS MODE D'EMPLOI

Schématiquement, la Dac mène deux grands types de contrôle : les audits de régularité et de conformité, grâce auxquels sont vérifiés l'application des règles et des normes, l'exactitude des comptes, la pertinence et la transparence des critères de répartition des frais communs à plusieurs entités, l'emploi des fonds ; les audits d'efficacité, qui permettent de s'assurer de l'existence, de la fiabilité et de l'efficacité des méthodes, des procédures manuelles et informatisées et des outils de gestion. Ces audits peuvent être complets, transversaux, ponctuels, de processus ou de suivi (*voir encadré page 17*).

Chaque année, un plan d'activité cadence les interventions dans les différentes institutions, la règle voulant que chacune bénéficie d'un audit complet tous les cinq ans. En fonction du type de contrôle, mais aussi de la taille de l'institution, la durée de l'intervention peut varier. En moyenne, un audit complet mobilise une équipe de quatre à six auditeurs

Gouvernance

L'évolution du droit de suite

Conformément aux souhaits formulés par l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) dans un rapport de 2008, les fédérations ont mieux défini et renforcé la possibilité de pousser, si nécessaire, les investigations au-delà des seules institutions de retraite dans les organismes directement ou indirectement liés aux groupes. La charte de l'audit et du contrôle a été modifiée fin 2010 pour tenir compte de cette évolution. Elle prévoit désormais la vérification du contrôle par l'association sommitale[2] de l'ensemble des activités du groupe et de la maîtrise des risques par tous les organismes concernés ainsi que la possibilité de mener des contrôles chez certains prestataires externes.

> "Ces dernières années, les audits demandent plus de temps de préparation et d'exécution mais aussi plus de compétences et d'expertise de la part des auditeurs."
>
> **Loïc du Pontavice**



Définitions

Les différents types d'audits

➔ **Audits complets** pour évaluer une institution ou un groupe, l'ensemble de son fonctionnement et de ses processus.

➔ **Audits de processus** (liquidation des retraites, répartition analytique des charges de gestion...) qui permettent d'avoir, au même moment, une évaluation actualisée du fonctionnement des institutions de retraite en termes d'analyse des risques et de respect des principes du contrôle interne.

➔ **Audits de suivi** pour s'assurer auprès des institutions précédemment auditées de la mise en œuvre des recommandations formulées.

➔ **Audits ponctuels** qui permettent l'évaluation d'une fonction ou d'un thème pour une ou plusieurs institutions.

➔ **Audits transversaux** qui portent sur un thème particulier dans l'ensemble des institutions pour un régime ou pour les deux.

pendant six à huit semaines sur place. Si l'on prend en compte les temps de préparation et de restitution, la durée totale est de deux mois et demi. Les outils utilisés sont, eux, toujours les mêmes : questionnaires d'audit (18, soit plus de 2 500 points de contrôle), des fiches de tests/contrôles (125), des outils de sondage et des fiches de recherche d'amélioration et de progrès (Frap).

DES MISSIONS PLUS COMPLEXES

Si les moyens changent peu, en définitive, les missions sont, elles, devenues plus complexes au cours des dernières années. Avec la concentration des groupes de protection sociale, le nombre d'activités, de niveaux hiérarchiques et de validation a, en effet, augmenté. « *Les audits demandent à la fois plus de temps de préparation et d'exécution mais aussi plus de compétences et d'expertise de la part des auditeurs* », souligne Loïc du Pontavice, directeur de la Dac .

L'autre conséquence de cette concentration est, mécaniquement, la diminution du nombre d'audits complets à réaliser… Avec, logiquement, la possibilité pour la Dac de mobiliser ses ressources sur d'autres types de missions. Sur les audits de suivi, par exemple, qui permettent de vérifier que la mise en œuvre des recommandations se fait sans délai, conformément aux attentes des partenaires sociaux. La réaffectation peut aussi bénéficier aux nouveaux chantiers communautaires (Usine Retraite) ainsi qu'aux autres missions de la Dac : amélioration de la qualité des fichiers (Unité Qualité Fichiers), lutte contre la fraude et, depuis deux ans, audits internes au GIE Agirc-Arrco. La direction a ainsi récemment contrôlé les mouvements financiers gérés par la direction financière, les procédures achat et la gestion des cotisations AGS(1) au sein du GIE. En 2011 seront audités la facturation à des tiers (État, Unédic), ainsi que les habilitations informatiques.

LES CONSÉQUENCES DU CONTRÔLE

Après chaque mission, des rapports sont obligatoirement établis et transmis sous la signature du directeur général de la fédération, aux président, vice-président et directeur de l'institution auditée mais aussi du groupe auquel elle appartient et aux commissaires aux comptes de l'institution et de la fédération.

Chaque rapport comprend une lettre de synthèse, le détail des recommandations formulées sous forme de fiches de recherche d'amélioration et de progrès et le support de la présentation qui a été faite au bureau du conseil d'administration de l'institution. Les rapports sont examinés en conseil d'administration de l'institution. Celle-ci dispose ensuite de trois mois pour dire quelles mesures elle compte prendre et s'engager sur un planning de réalisation. « *En moyenne*, explique Loïc du Pontavice, *80 à 85 % de nos recommandations sont mises en œuvre rapidement. Pour les 15 % restant, il peut s'agir d'évolutions que les groupes ont déjà engagées mais qui prennent le temps des développements informatiques, par exemple.* » ●

(1) Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés.
(2) Structure unique de pilotage placée à la tête du groupe et gérée paritairement.

Comprendre —

Pour être une source d'information aussi fiable et objective que possible, la Dac a lancé une démarche d'amélioration continue dès 2004. Un engagement récompensé en 2006 par la certification Iso 9001 de son système de management par la qualité.



La qualité en mode majeur

Les missions de la direction de l'audit et du contrôle n'ont de sens et de force que si elles sont incontestables. Pour Loïc du Pontavice, son directeur, leur objectivité ne doit faire aucun doute : « *Nous pouvons comprendre la déception de certaines institutions qui trouvent parfois nos conclusions un peu moins flatteuses qu'espéré. En revanche, elles ne doivent pas s'imaginer qu'elles sont traitées différemment les unes des autres.* »
Depuis 2006, cette objectivité est officiellement garantie par la certification Iso 9001 attribuée à la Dac par un organisme de certification indépendant[1] et accrédité par le Cofrac[2]. Qualité des informations recueillies, bon déroulement des missions, pertinence des indicateurs, rigueur du suivi, clarté des rapports établis, respect des délais de transmissions… tout, à la Dac, est sous contrôle.

CINQ PROCESSUS…

Pour obtenir cette certification, la direction a dû structurer son activité autour d'un système de management par la qualité. Un chantier de longue haleine décrit par Christophe Le Touzé, responsable qualité de la Dac : « *Un an de travail a été nécessaire pour décrire nos processus, nous doter d'une documentation à jour, dématérialiser nos archives, nous engager de manière continue dans un examen approfondi des processus d'audit et dans l'analyse fine de la perception client.* »
Depuis 2006, chacun des cinq processus de la Dac (diriger, planifier, préparer, réaliser et finaliser) fait ainsi l'objet d'un examen systématique permettant d'élaborer un indicateur de performance. Si cet indicateur s'écarte de la norme de qualité internationale Iso, des mesures d'amélioration sont proposées, mises en œuvre et évaluées.

… POUR UNE AMÉLIORATION CONTINUE

La Dac a également mis en place un dispositif d'écoute renforcé. Concrètement, des questionnaires sont envoyés systématiquement aux structures auditées et aux instances

Mission

Satisfaction client : une notion capitale

Comme organe de contrôle, le rôle de la Dac est d'abord de garantir aux partenaires sociaux le respect des intérêts matériels et moraux des régimes. En contrôlant les groupes de protection sociale, elle leur indique aussi des axes d'amélioration et fait remonter leurs besoins d'adaptations réglementaires. Inscrit dans le Manuel Qualité, qui synthétise ses processus ainsi que les principales dispositions du système qualité, la Dac s'engage à satisfaire ses clients en orientant ses activités *« autour de leurs besoins et attentes et en mettant en place un dispositif d'écoute et de recherche de leur satisfaction »*.



"Un an de travail a été nécessaire pour décrire nos processus, nous doter d'une documentation à jour..."

Christophe Le Touzé

du groupe et des fédérations pour leur permettre de réagir sur la procédure de déclenchement de l'audit, sur sa préparation, son déroulement et celui de la réunion de clôture, la communication et les conclusions de l'audit. Les réponses à ces questionnaires sont ensuite analysées afin d'élaborer des indicateurs de satisfaction et pouvoir, éventuellement, prendre des mesures d'amélioration.

Ce travail au long cours a permis de préciser les rôles et les responsabilités de chaque acteur et de renforcer les échanges au sein de la direction. Depuis cinq ans, grâce au système de management par la qualité, tout (la gestion des ressources matérielles et humaines, la gestion des fournisseurs, la méthodologie) a ainsi été rationalisé et optimisé. ●

(1) Société générale de surveillance.
(2) Comité français d'accréditation.

Le contrôle s'organise aussi dans les groupes

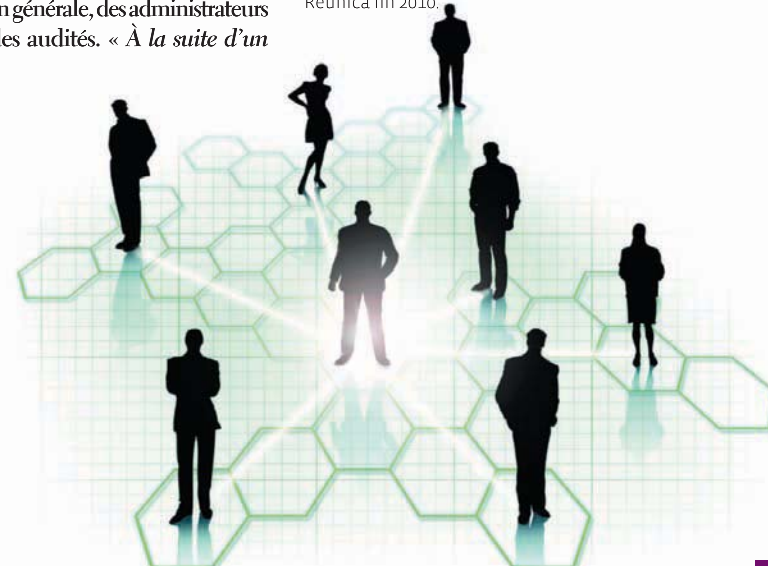
Chaque groupe paritaire de protection sociale dispose de son propre service d'audit, responsable de l'évaluation des contrôles internes. Chez Malakoff Médéric ou Réunica, par exemple, cinq personnes sont chargées d'effectuer les contrôles décidés dans le cadre d'un plan annuel. « *En plus des campagnes semestrielles de suivi pour lesquelles nous nous appuyons sur un réseau de correspondants contrôle interne, nous menons trois grands types d'audit* », détaille Romain Drappier, directeur de l'audit interne chez Réunica : *des audits de processus, des audits d'entités ou de structure et, enfin, des audits de conformité transverses à l'ensemble du groupe sur des sujets tels que l'application de la loi Informatique et Liberté ou la lutte contre le blanchiment. Sur la partie retraite, nous menons aussi des audits sur l'Usine Retraite*[3] *qui constitue pour nous une évolution majeure à surveiller.* »

Pour améliorer la qualité et l'efficacité des contrôles, la direction de l'audit de Malakoff Médéric est attentive aux besoins de la direction générale, des administrateurs mais aussi des audités. « *À la suite d'un contrôle*, explique ainsi Paul-Henri Mezin, directeur de l'audit chez Malakoff Médéric, *les recommandations font l'objet d'un partage avec les audités avant leur validation définitive. Et, récemment, afin d'améliorer la visibilité pour tous, nous avons lancé un outil permettant aux audités de renseigner en temps réel l'état d'avancement de la mise en œuvre de nos recommandations.* »

UN GAGE DE QUALITÉ

Depuis plus de deux ans, chez Réunica, en plus de l'écoute, la démarche qualité s'appuie sur le respect strict de normes internationales d'audit et des bonnes pratiques du marché. « *De quoi*, selon Romain Drappier, *apporter un gage de qualité à nos travaux vis-à-vis de nos interlocuteurs internes mais également externes (autorités de contrôle, commissaires aux comptes...).* » Une préparation idéale avant de se lancer dans une future démarche de certification… ●

(3) Exemple : le paiement des allocations au travers de la brique Allure, déployée chez Réunica fin 2010.



Comprendre —

Les auditeurs de la Dac s'appuient sur l'engagement et le professionnalisme des directions du contrôle interne et de l'audit dans les groupes pour gagner en efficacité et, en retour, leur apporter de la valeur ajoutée.

Les contrôles vus **par ceux qui les réalisent...**




Stéphanie Bouillaud et Joffrey Rio - Auditeurs

« Nous travaillons en partenaires »

Le contrôle est entré dans les mœurs. Nous sommes considérés aujourd'hui comme des partenaires par les institutions de retraite. Elles ont compris que notre but n'était pas de leur mettre des bâtons dans les roues mais de les aider à améliorer leurs process. La retraite complémentaire évolue en permanence et nous sommes amenés à réaliser des missions de plus en plus nombreuses. Les groupes nous voient plus souvent et la multiplication des chantiers communautaires renforce nos liens. Dans ce contexte et grâce à la professionnalisation des équipes, les contrôles gagnent en efficacité et en qualité.



Jérémy Dernoncourt
Chef de mission Dac

« De la rigueur dans nos méthodes et nos outils »

Ce métier nous met au contact de personnes aux profils très variés et de plus en plus expertes. Dans les groupes qui se complexifient, le nombre d'interlocuteurs et les strates hiérarchiques augmentent en même temps que les niveaux de compétences. Cela exige de notre part une grande rigueur dans nos méthodes et nos outils afin de pouvoir justifier nos recommandations. En cela, la démarche d'amélioration continue de la qualité fournit une aide précieuse : en formalisant ce qui ne l'était pas encore et en augmentant notre professionnalisation.




Sylviane Aubert-Rousselot et Patrick Berthault
Responsables d'unité

« Bien préparer les missions et faire partager nos recommandations »

Nous devons vérifier que la délégation de gestion est exercée dans les règles de l'art mais aussi apporter un plus aux groupes. Pour cela, il nous faut atteindre un niveau d'expertise suffisant mais surtout préparer et cadrer de plus en plus minutieusement nos missions ; comprendre comment les groupes sont organisés et comment ils fonctionnent. La démarche de certification a renforcé l'exigence de précision dans notre propre organisation. Nous passons aussi beaucoup de temps à valider les constats et à faire partager les recommandations mais ce temps-là permet des mises en œuvre plus rapides.

...et par ceux qui en font l'objet



Valérie Trony
Responsable de la direction audit, contrôle interne et systèmes d'information Mornay

« La préparation, l'échange et la disponibilité »

Depuis le dernier audit de la Dac, nous avons engagé de nombreuses actions correctives : renforcement du contrôle interne, réorganisation de la direction de la gestion avec la création d'un pôle complet de pilotage des processus et de l'activité… Les recommandations ont été d'autant mieux acceptées que les auditeurs ont pris le temps de préparer leur intervention et d'échanger sur les conclusions, nous donnant ainsi la possibilité de maîtriser ce qui allait être dit. Nous apprécions aussi leur grande disponibilité, en dehors du contrôle lui-même, pour échanger sur les actions que nous mettions en place et être sûrs de ne pas aller dans la mauvaise direction.



Romain Drappier
Directeur de l'audit interne Réunica

« Des contrôles complémentaires »

Nous sommes le point d'entrée des auditeurs de la Dac. Nous fournissons les documents utiles et trouvons les bons interlocuteurs métiers. Nous sommes très attentifs aux recommandations qui nous sont faites et en surveillons la mise en œuvre dans nos propres suivis semestriels. Pour optimiser cette complémentarité, nous nous informons en amont sur les contrôles que la Dac prévoit de faire afin de les intégrer dans notre plan pluriannuel et d'éviter les doublons. Ainsi pour l'Usine Retraite, les audits réalisés en amont par la Dac (liaison comptable Usine Retraite) sont parfaitement complémentaires de l'audit que nous ferons de la brique Allure(1) prochainement.

(1) Brique Allocataire Usine Retraite qui permet le versement des retraites et la gestion du dossier du retraité.



Paul-Henri Mézin
Directeur de l'audit Malakoff Médéric

« Limiter au maximum la découverte »

Nous faisons en sorte de faciliter la tâche des auditeurs. Non seulement en leur trouvant les bons interlocuteurs mais aussi – et c'est encore plus important dans les grands groupes – en organisant la présentation de chaque métier (volumétrie, système d'information, faits marquants) par son directeur. Nous avons conscience de la complexité des organisations et nous faisons en sorte de réduire la découverte au maximum. C'est aussi dans notre intérêt puisque, ainsi, ils peuvent se concentrer sur ce que nous attendons vraiment : des axes d'amélioration et une meilleure communication autour des constats et des recommandations.

Ce qu'il faut retenir

Les enjeux

→ S'assurer de la défense des intérêts matériels et moraux des régimes.
Depuis 2006, la Dac est certifiée Iso 9001 pour la qualité de ses méthodes et des ses outils. En 2009, elle a de nouveau été certifiée pour trois ans de plus.

Les objectifs

→ La qualité.
La Dac s'engage à prendre en compte les enjeux externes, satisfaire les clients et poursuivre l'amélioration des performances (Manuel qualité).

Les droits et les devoirs

→ Les auditeurs ont accès à tous les dossiers, pièces et fichiers informatiques même les plus confidentiels.
→ Ils doivent faire preuve de tact, de discrétion, s'abstenir de critique sur les personnes et exercer leur droit de réserve.

L'équipe

→ La Dac est composée de 25 personnes dont une quinzaine d'auditeurs, quatre personnes à l'Unité qualité fichiers, deux au Pôle qualité outils et méthodes.



91
missions d'audit menées en 2010.

« La démarche d'amélioration de la qualité est une démarche à forte valeur ajoutée, très structurante et qui change les mentalités. »

Christophe Le Touzé - Adjoint au directeur de l'audit et du contrôle et responsable qualité.

Parcours —

Avec Michel Villeminot (CFDT) et Annick Nosny (Medef), c'est l'expérience qui parle. Ces deux administrateurs d'institutions de retraite qui ont exercé plusieurs mandats sont toujours aussi enthousiastes et profondément investis dans leur mission. Ils invitent la jeune génération à prendre la relève.

De l'expérience et un



Michel Villeminot (CFDT)
« La confiance passe par la lisibilité »

Ancien professeur agrégé de mathématiques, Michel Villeminot, 67 ans, est administrateur pour la CFDT d'une caisse Arrco et vice-président d'un groupe de protection sociale. Il a été administrateur de la Cnav et de l'Arrco et participe aux groupes de travail du Conseil d'orientation des retraites.

Michel Villeminot reconnaît volontiers que sa formation de mathématicien l'a aidé pour se familiariser avec une matière bien aride pour le néophyte. *« J'ai toujours été impliqué dans la protection sociale, à*



travers mes engagements syndicaux et comme secrétaire général de la Fédération de l'enseignement privé. Mais il est vrai que ma formation m'a bien aidé pour appréhender le système. Quand on s'intéresse, par exemple, aux questions de compensation entre les régimes de retraite, on comprend que la solidarité passe aussi par des formules mathématiques. »

Responsable de la protection sociale dans sa fédération, Michel Villeminot a beaucoup travaillé sur la question des « carrières longues » dès les années 1980. *« L'une de mes grandes satisfactions est d'avoir pu apporter ma pierre à ce débat. La CFDT avait porté ce sujet en 2003. Le dispositif permet aujourd'hui des départs anticipés. Cela rend justice à ceux qui ont démarré tôt dans le monde professionnel. »*

Il constate toutefois que le système reste difficile d'accès. *« Nos syndicats sont souvent interpellés par les salariés qui n'y comprennent pas grand chose. La confiance passe par la lisibilité et l'équilibre. La loi du 9 novembre 2010 instaure un entretien à la demande pour les participants âgés de 45 ans et plus. Nos institutions, outre leur rôle d'information, vont être amenées à développer une notion de conseil auprès des salariés. Dès lors, les gestionnaires de retraite, qui bénéficieront d'une formation plus étendue, seront à même d'apporter ce service. »*

Et Michel Villeminot de rappeler que l'humain est au cœur de la protection sociale, avec deux ambitions : la solidarité et la justice. *« Ce sont les partenaires sociaux qui ont la main, dans nos institutions. Le paritarisme, tel qu'il est vécu, est différent du dialogue social dans l'entreprise. Le rapport est plus équilibré. Il est plus facile de parvenir ici à un accord qu'au sein des entreprises. Mais, malgré ce que l'on met en place, il reste des inégalités, des gens qui ne sont pas couverts face aux aléas de la vie. Il y a nécessité de trouver un meilleur équilibre afin que ceux qui cotisent reçoivent pleinement le bénéfice de leur cotisation. »*

Pour Michel Villeminot, il est urgent aussi de se préoccuper de la situation de l'Agirc dont les réserves s'amenuisent. Questions : *« Est-ce que l'on a été au bout de ce qui peut être prélevé sur le travail sans toucher à la compétitivité des entreprises ? Quels droits se donne-t-on dans le futur sur le montant des retraites ? Comment aboutir à un meilleur service ? Pour moi, la retraite complémentaire est "une", grâce notamment à l'interconnexion des systèmes informatiques. Les idées avancent progressivement. Et vient un moment où notre responsabilité est aussi de passer le flambeau. »* ●

enthousiasme intact



Annick Nosny (Medef)
« Un intérêt pratique et moral »

À 79 ans, ce juriste a mené une carrière dans le « top management » d'un grand groupe américain international qui a connu de nombreux changements de noms (Rexall, Dart and Kraft, Tupperware, etc.). Annick Nosny est administrateur pour le Medef d'une caisse Arrco et président d'un groupe de protection sociale.

Pour Annick Nosny, l'intérêt pour la protection sociale semble être une seconde nature. *« À titre professionnel, j'étais en charge de toutes les questions juridiques et administratives au niveau européen pour l'ensemble de mon groupe, basé en France, notamment pour ce qui concernait les fusions-acquisitions, les contrats et les avantages sociaux. Cela m'a conduit à travailler sur les retraites complémentaires et à faire des comparaisons dans tout le groupe en Europe. Plusieurs fois, j'ai été amené à assurer des séminaires sur les retraites dans des institutions internationales pour essayer de faire comprendre le système français à des employeurs anglo-saxons ou asiatiques. Ils avaient notamment du mal à comprendre la notion de bénévolat dans ce domaine. Pour moi, cette implication des administrateurs est tout à fait normale dans le cadre d'un esprit de partage et de solidarité intergénérationnelle, et elle est conforme à l'esprit de la convention de 1947 et de l'accord de 1961. »*



Depuis les années 1970, Annick Nosny a occupé de multiples fonctions dans des conseils d'administration de caisses de retraite, d'institutions de prévoyance et à l'Agirc. *« En tant qu'administrateur au sein de la fédération, j'ai siégé dans les commissions administrative et technique jusqu'en 2000. »* Qu'est-ce qui motive un tel engagement ? *« Le système est complexe mais on apprend beaucoup en se confrontant sans cesse à de nouveaux problèmes. On en tire un grand intérêt à titre personnel, tant sur le plan pratique que moral. Et l'entreprise en bénéficie également. »*

L'ensemble des administrateurs partage le même sens de l'intérêt de l'institution. *« Le paritarisme est essentiel. Certes, les discussions entre les deux collèges et à l'intérieur des collèges sont chronophages, mais c'est parce que l'on recherche un consensus en essayant de tenir compte de toutes les situations. Dans un conseil, le président et le vice-président sont de collèges différents mais ils forment une équipe. Ils vont dans le même sens. C'est indispensable et c'est profitable. Nous ne raisonnons pas en termes de bénéfices mais nous sommes responsables de la gestion sur le long terme, pour les salariés comme pour les entreprises.*

Notre rôle d'administrateur est aussi de susciter des vocations. C'est vrai que c'est une activité prenante, mais elle est aussi très gratifiante. C'est une occasion de multiplier les contacts, de s'enrichir humainement à travers des échanges d'idées, de poursuivre cette belle idée de solidarité intergénérationnelle qui est née en 1947, et qui ne peut se poursuivre que par l'implication des administrateurs. Mais je suis confiant pour nos institutions, car il y a de plus en plus de personnes qui s'impliquent dans des associations et le bénévolat. » ●

Gestion paritaire —

La retraite complémentaire est gérée paritairement par un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et des organisations syndicales des salariés. On appelle ces représentants les partenaires sociaux. Ils interviennent dans l'ensemble des instances des régimes Agirc-Arrco.

Partenaires sociaux :

Les organisations signataires des accords

→ Régime Agirc

Les organisations signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 :

- pour les employeurs : Medef, CGPME ;
- pour les salariés : CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, UGICT-CGT.

→ Régime Arrco

Les organisations signataires de l'accord du 8 décembre 1961 :

- pour les employeurs : Medef, CGPME et UPA ;
- pour les salariés : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO.

INSTANCES DE PILOTAGE



RENCONTRES NATIONALES

Les partenaires sociaux **négocient les accords** qui fixent les grandes orientations pour les retraites complémentaires, permettant d'assurer l'équilibre financier des régimes et d'améliorer leur gestion. Ils définissent les conditions d'une meilleure gouvernance dans les groupes de protection sociale.





COMMISSIONS PARITAIRES AGIRC ET ARRCO

Les partenaires sociaux **adaptent et interprètent les textes** de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 (Agirc) et de l'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 (Arrco).

→ 20 membres titulaires à la commission paritaire Agirc (10 pour les employeurs, 10 pour les salariés).
→ 20 à la commission paritaire Arrco.

CONSEILS D'ADMINISTRATION ET BUREAUX DE L'AGIRC ET DE L'ARRCO

Les partenaires sociaux **mettent en œuvre les régimes de retraite complémentaire** et encadrent leur gestion : fixation de la valeur du point, du salaire de référence, adoption du budget… Lors des Bureaux, ils étudient des points particuliers tels que les rapprochements de groupes.

→ 40 membres au CA Agirc, 40 au CA Arrco.
→ 14 membres au Bureau Agirc, 10 au Bureau Arrco.

où siègent-ils ?

Mieux connaître les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont les gestionnaires exclusifs des régimes de retraite complémentaire.

→ Quel est leur statut ?

Ils représentent les entreprises adhérentes ou les participants des régimes Agirc et Arrco. **Ce sont des hommes et des femmes** en activité ou retraités, bénévoles.

→ Comment sont-ils choisis ?

Ils sont désignés par leur organisation. À noter que dans certaines institutions de retraite complémentaire Agirc, les représentants des salariés sont élus directement par les participants.

→ De quels outils disposent-ils ?

Pour assurer leur rôle, ils peuvent s'appuyer sur les stages administrateurs, les réunions d'information des administrateurs organisées par les fédérations, les dossiers d'instances des fédérations et des institutions de retraite complémentaire, les publications, la base documentaire Césaria ou tout autre document utile (études, analyses...).

INSTANCES DE GESTION







COMITÉ DE PILOTAGE AGIRC-ARRCO

Les partenaires sociaux **élaborent les propositions** pour la gestion de la retraite complémentaire (dotations de gestion, regroupements, action sociale...).

→ 10 administrateurs de l'Agirc et de l'Arrco.

INSTANCE D'APPROBATION DES COMPTES DE L'AGIRC, DE L'ARRCO

Les partenaires sociaux **approuvent les comptes**, nomment les commissaires aux comptes et entendent les différents rapports (rapport de gestion établi par le conseil d'administration, rapports du commissaire aux comptes).

INSTANCE DE COORDINATION AGIRC-ARRCO-CTIP (1)

Les partenaires sociaux **exercent un rôle de pilotage et de contrôle**. Ils suivent les activités des groupes paritaires de protection sociale, examinent les dossiers de rapprochement de groupes et les questions d'intérêt commun posées par ceux-ci. Ils veillent à la défense des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire et à la mise en œuvre des recommandations du Ctip dans les groupes.

→ 6 présidents et vice-présidents de l'Agirc, de l'Arrco et du Ctip.
→ 4 représentants des employeurs et des salariés non représentés au titre des présidences.

(1) Centre technique des institutions de prévoyance.

Adhésion des entreprises —

Cette fiche pratique détaille les différentes règles à suivre par les entreprises nouvellement créées pour adhérer aux institutions Agirc et Arrco.

Entreprises nouvelles : les règles et formalités

Les règles d'adhésion

Toute entreprise nouvelle (et ses établissements), quels que soient sa forme juridique et son secteur d'activité, doit adhérer pour la retraite complémentaire à une caisse de retraite Arrco et à une caisse de retraite Agirc d'un même groupe paritaire de protection sociale : à l'Arrco pour ses salariés non cadres sur les tranches 1 et 2[1] et ses salariés cadres sur la tranche 1 ; à l'Agirc pour ses salariés cadres sur les tranches B et C[2].

QUEL EST LE GROUPE COMPÉTENT POUR RECEVOIR L'ADHÉSION ?

La compétence du groupe dépend de l'activité principale de l'entreprise, déterminée en priorité en fonction du code NAF (nomenclature d'activités françaises) qui lui a été attribué par l'Insee.

CAS 1 **L'activité principale de l'entreprise relève d'un secteur d'activité qui n'est pas visé par une convention collective professionnelle nationale étendue et élargie[3] ayant désigné une caisse de retraite (secteur dit interprofessionnel).**

L'entreprise a le choix, dans les trois mois à compter de la date de sa création[4], qu'elle emploie ou non des salariés, d'adhérer aux caisses de l'un des deux groupes de protection sociale désignés pour le département (ou l'arrondissement à Paris) où se situe son siège social (cf. répertoire géographique). Passé ce délai, l'entreprise n'a plus de choix possible. Elle fait l'objet d'une « immatriculation d'office » auprès des caisses du groupe désigné à cet effet.

EXEMPLE :

➔ Une entreprise A exerce une activité de bureau d'études techniques (NAF 7112B) à Marseille. Son inscription au registre du commerce a été effectuée le 3 janvier 2011. À compter de cette date et jusqu'au 2 avril 2011, elle peut choisir entre le groupe Prémalliance et le groupe Malakoff Médéric, les deux groupes de protection sociale compétents dans le département des Bouches-du-Rhône.

- **Si elle n'a pas de salarié, son adhésion est souscrite « pour ordre ».**

Le choix de l'entreprise doit être concrétisé par la signature du formulaire « choix des institutions d'adhésion ».

- **Si l'entreprise ne se manifeste qu'à compter du 3 avril 2011, son adhésion est enregistrée auprès des caisses de retraite du groupe Prémalliance, seul compétent pour poursuivre les adhésions des entreprises dans le département des Bouches-du-Rhône.**

Dans tous les cas, l'entreprise reçoit des institutions Agirc et Arrco ayant enregistré l'adhésion un certificat d'adhésion qui l'informe notamment des conditions générales de cotisations à l'Agirc et à l'Arrco.

CAS 2 **L'activité principale de l'entreprise relève d'un secteur d'activité qui est visé par une convention collective professionnelle étendue et élargie ayant désigné une caisse de retraite lorsque cette clause de désignation a été retenue au répertoire professionnel (secteur dit professionnel).**

L'entreprise a l'obligation d'adhérer aux institutions Agirc et Arrco du groupe de protection sociale désigné au répertoire professionnel.

EXEMPLE :

➔ Une entreprise B exerce une activité de location de camions avec chauffeur (NAF 4941C) à Lille. Son inscription au registre du commerce a été effectuée le 15 décembre 2010.

Compte tenu de la compétence du groupe D&O désigné au répertoire professionnel pour ce secteur d'activité, l'entreprise n'ayant pas le choix de ses caisses de retraite, son adhésion doit être enregistrée auprès des caisses du groupe D&O qui doit lui adresser directement un certificat d'adhésion.





CAS 3 **Certaines catégories de salariés doivent être affiliées à des caisses de retraite spécifiquement désignées (compétences catégorielles et territoriales).**

• Salariés relevant de catégories professionnelles particulières (certains VRP, personnels intermittents des professions du spectacle, employés de particuliers, journalistes pigistes, interprètes de conférences, concierges, gardiens et employés d'immeubles).
Les entreprises doivent affilier les salariés concernés aux caisses désignées, même si elles sont adhérentes à des caisses Agirc et Arrco d'un groupe différent pour les autres salariés.

• Salariés exerçant leur activité sur certains territoires (expatriés, salariés dans les Dom, les Tom, à Monaco, à Saint-Pierre-et-Miquelon, personnels des ambassades et consulats étrangers en France).
Dans ce cas, les compétences locales des caisses s'imposent aux entreprises métropolitaines qui ont des établissements dans ces départements ou territoires. De plus, les compétences catégorielles ne sont pas opposables aux entreprises et aux établissements de ces départements ou territoires pour les salariés (VRP, intermittents du spectacle…) qui y exercent de façon permanente leur activité.

• Salariés exerçant seuls leur activité en France pour le compte d'entreprises situées à l'étranger.



EXEMPLE :

→ L'entreprise B, adhérente du groupe D&O au titre de son activité de location de camions avec chauffeur à Lille, a employé un intermittent du spectacle pour animer une fête de fin d'année.

• Elle doit l'affilier aux caisses de retraite du groupe Audiens qui détient une compétence catégorielle pour ces salariés, même si le reste de son personnel est affilié aux caisses du groupe D&O.

• Elle ouvre un établissement secondaire de location de camions avec chauffeur à la Guadeloupe.

• Cet établissement doit adhérer, au titre du régime de l'Arrco, à la CGRR et, au titre du régime de l'Agirc, à l'UGRC, les caisses compétentes dans le département de la Guadeloupe, même si l'activité de l'établissement relève d'un secteur professionnel pour lequel le groupe D&O est désigné au répertoire professionnel.



Les formalités de déclarations sociales

La déclaration des cotisations sociales (masse salariale et montant des cotisations par catégorie professionnelle) doit être adressée par l'entreprise aux caisses de retraite, trimestriellement ou mensuellement. Chaque année, l'employeur doit déclarer (au plus tard le 31 janvier de l'exercice suivant le versement des rémunérations) nominativement les salaires versés pour l'ensemble de ses salariés au cours de l'exercice précédent. Cette déclaration annuelle des salaires permet de vérifier et de calculer le montant des cotisations dues, de régulariser le cas échéant les cotisations de l'exercice et d'inscrire le nombre de points obtenus durant l'exercice pour chaque salarié.
Les déclarations sociales sont effectuées sous forme dématérialisée ou éventuellement sur support papier.

EN SAVOIR + :
Pour consulter le répertoire géographique ou professionnel, connaître les institutions à compétence catégorielle ou territoriale…, rendez-vous sur le site Internet www.agirc-arrco.fr (onglet Entreprises, rubrique Adhésion).

(1) T1 : salaire limité au plafond de la Sécurité sociale. T2 : salaire compris entre 1 et 3 fois le plafond de la Sécurité sociale.
(2) TB : salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale. TC : salaire compris entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.
(3) Agrément des pouvoirs publics qui a pour effet de rendre obligatoires les dispositions d'une convention collective à toutes les entreprises du secteur d'activité.
(4) Date d'inscription au registre du commerce pour les entreprises commerciales, au répertoire des métiers pour les artisans, date de la déclaration en préfecture pour les associations.

Cour européenne des droits de l'homme —

Pour la Cour européenne des droits de l'homme, le refus d'accorder des droits à réversion à une ressortissante turque, compte tenu du caractère exclusivement religieux de son union, n'est pas constitutif d'une violation des dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme. Cette position doit néanmoins être nuancée selon les circonstances.

Réversion : une jurisprudence plutôt protectrice du mariage civil

L'**arrêt rendu le 2 novembre 2010 par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)** concerne une ressortissante turque qui s'est vu refuser des droits à réversion au motif qu'elle avait contracté un mariage religieux[1] sans que cette union soit consacrée civilement. En Turquie, en effet, en dehors du mariage civil, le législateur ne reconnaît aucune forme de communauté de vie ou d'union. Le droit de la sécurité sociale turque n'ouvre donc des droits à réversion qu'au seul conjoint survivant d'un couple marié civilement.

La requérante, mère d'une famille de six enfants, mariée religieusement en 1976 à son conjoint, décédé en 2002, conteste la décision des autorités de son pays de lui refuser une pension de réversion. Elle se fonde sur les dispositions combinées de la Convention européenne sur l'interdiction de la discrimination et la protection de la propriété.

Face à sa ressortissante, le gouvernement turc fait valoir que la réglementation du mariage relève de la marge d'appréciation de l'État. Seules les personnes ayant contracté un mariage civil peuvent bénéficier des droits qui s'y attachent. Il souligne l'importance du principe de laïcité, à valeur constitutionnelle, et précise que la loi turque vise à protéger la famille, et en particulier la femme. Ainsi, c'est pour protéger les femmes de la polygamie que la primauté du mariage civil sur le mariage religieux a été établie.

DES BUTS LÉGITIMES

La Cour a donc dû statuer sur le point de savoir si la différence de traitement, par rapport à une femme qui aurait été mariée conformément aux dispositions du code civil turc, était discriminatoire ou bien si, au contraire, elle était acceptable. Après avoir analysé que la nature religieuse du mariage était bien à l'origine d'une discrimination interdite par la Convention, la Cour a recherché s'il existait des justifications objectives et raisonnables à cette discrimination. Elle admet que la différence de traitement poursuit des buts légitimes, à savoir le maintien de l'ordre public et la protection des droits et libertés, notamment des femmes (par la fixation d'un âge minimum pour le mariage ou bien la dévolution de certains droits en cas de dissolution du mariage). Elle relève en outre que le droit turc affiche clairement la prééminence du mariage civil, seul à même de produire des effets vis-à-vis des tiers et de l'État. Dès lors, l'intéressée ne peut se prévaloir d'une espérance légitime de pouvoir bénéficier de droits à réversion. « Consciente de sa situation », elle aurait tout à fait pu effectuer les démarches nécessaires à la régularisation de cette situation au cours des 26 années qu'a duré son union religieuse. De ces considérations, la Cour déduit l'existence d'un rapport raisonnable de proportionnalité entre la différence de traitement et le but légitime poursuivi. Par ailleurs, étudiant la situation de la requérante sous l'angle des dispositions relatives au droit au respect de la vie familiale, la Cour estime qu'il n'y a pas eu

> "La décision du 2 novembre 2010 scelle avec éclat la victoire des partisans d'une famille fondée sur des liens juridiques."



violation des dispositions de la Convention en la matière.

DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

Bien qu'émanant de la Grande Chambre de la CEDH, la décision n'en revêt pas pour autant une portée absolue. En effet, la Cour elle-même prend soin de fixer les limites de sa jurisprudence. Ce sont les circonstances particulières de cette affaire qui l'ont amenée à trancher en faveur du gouvernement turc. Ainsi, dans un litige comparable, la juridiction a estimé que la bonne foi de l'intéressée quant à la validité de son mariage, célébré selon des rites propres à la communauté Rom, avait engendré une espérance légitime de pouvoir bénéficier d'une pension de réversion. En effet, les autorités espagnoles avaient reconnu à l'intéressée le statut d'« épouse ». En tant que telle, elle avait bénéficié d'une assistance en matière de santé. Il y avait donc eu reconnaissance officielle de sa situation par les autorités espagnoles.

L'étude de ces décisions montre le souci de la Cour de concilier la marge d'appréciation des États, reconnue par la Convention elle-même, et la lutte contre les discriminations. Cette démarche l'a amenée à forger une jurisprudence plutôt protectrice du mariage civil. Ainsi, la haute juridiction a estimé, en 1995, que le mariage se caractérisait par un ensemble de droits et d'obligations qui le différencient nettement de la situation d'un homme et d'une femme vivant ensemble. Elle admet que les États puissent limiter l'accès du conjoint survivant à des prestations sociales dans le but légitime de la protection de la famille fondée sur le mariage (CEDH, 27 avril 2000, Shackell c/ Royaume-Uni) et, plus récemment, d'en fermer l'accès aux couples de même sexe (CEDH 24 juin 2010, Schalk et Kopf c/Autriche).

La décision du 2 novembre 2010 se situe dans la lignée de cette jurisprudence. Elle scelle avec éclat la victoire des partisans d'une famille fondée sur des liens juridiques. Ce faisant, la Grande Chambre de la CEDH conforte la position adoptée dans la même affaire en janvier 2009 par l'une de ses formations. Mais l'apparente cohérence de ces arrêts cache en vérité deux conceptions très différentes du mariage et de la famille. En effet, sur les sept juges ayant rendu la décision de 2009, trois ont retenu la discrimination, estimant que la famille devait s'entendre comme une notion de fait, indépendante des liens juridiques.

ET EN FRANCE ?

Les arrêts rendus par la Cour européenne des droits de l'homme viennent conforter la position des autorités françaises qui font du mariage un des critères d'attribution des droits à réversion. Saisies à plusieurs reprises, les juridictions françaises civiles et administratives ont estimé que concubins et partenaires d'un pacte civil de solidarité n'étaient pas dans une situation analogue à celle de conjoints mariés. La jurisprudence nationale ne devrait pas être remise en cause, la CEDH estimant que la convention n'impose pas aux États d'instaurer des régimes spéciaux pour des catégories de couples non mariés. Autrement dit, les partisans d'un élargissement des droits à réversion aux unions hors mariage ne sauraient se fonder sur la Convention pour imposer à l'État la reconnaissance de leurs droits. ●

(1) La Turquie, membre du Conseil de l'Europe, a signé le 4 novembre 1950 la Convention européenne des droits de l'homme et ratifié ce texte en 1954.

Repère

La position des régimes Agirc et Arrco

Cette décision concernant une affaire interne à un pays signataire de la Convention européenne des droits de l'homme ne modifie en rien la position des régimes Agirc et Arrco qui confèrent des droits aux veuves de ressortissants relevant de pays accordant un plein effet au mariage religieux.

Droit à l'information des actifs —

Entre le 28 août et le 10 décembre 2010, 4 769 187 salariés ont reçu un document d'information sur leurs droits à la retraite. Retour sur cette quatrième campagne nationale d'information des actifs et perspectives d'évolution.



Campagne 2010 : informer dans un contexte de réformes

La campagne annuelle du droit à l'information des actifs est désormais une étape incontournable pour les régimes de retraite en France. En 2010, ce sont plus de cinq millions d'actifs[1] qui ont reçu la fameuse enveloppe bleue. Près de 92 % des envois contenaient un feuillet Agirc-Arrco.

L'année écoulée s'est démarquée des années précédentes à deux titres :

• Dans le contexte particulier de la réforme des retraites des régimes de base[2], le Gip Info Retraite a décidé, en 2010, de reporter à 2011 l'envoi des estimations indicatives globales (EIG) et d'envoyer à la place un relevé de situation individuelle (RIS) aux générations 1954 et 1955. *« Ce report entraîne* de facto *une augmentation significative des envois qui étaient prévus pour 2011 puisque l'on passe de 6 à 8 générations de bénéficiaires. Les régimes de retraite devront être en capacité d'y répondre tout en maintenant la même qualité de service »*, souligne Pierre Chaperon, directeur du cabinet du GIE Agirc-Arrco. *« Une attention particulière devra être portée à la gestion des retours[3]. »*

• Autre particularité, en 2010, une première génération d'actifs âgés de 35 ans (ceux nés en 1975) a reçu un relevé de situation individuelle. Génération pour laquelle les régimes ont pu constater la difficulté d'avoir une adresse valide (près de 15 % des envois sont revenus à l'expéditeur).

Côté Agirc-Arrco, la qualité des coordonnées des participants constitue un des points de vigilance : *« Les adresses des actifs inscrites dans les bases fédérales ne sont pas toutes bien renseignées et parfois absentes. Nous devons clairement monter en qualité sur ce point »*, note Pierre Chaperon. Autre impératif de progrès, *« les droits acquis sur la période n - 1 qui doivent légitimement apparaître sur les documents publiés au second semestre et qui devront être restitués plus tôt, dans la perspective du RIS électronique[4], fin 2011 ».*

UN DROIT À L'INFORMATION ÉTENDU

Quelles perspectives pour demain ? 2011 sera l'année de la mise en œuvre progressive du RIS électronique. Puis viendra, en 2012, la mise en place de deux dispositions inscrites dans la loi du 9 novembre 2010 :

• L'envoi aux nouveaux cotisants justifiant d'une première période de cotisation d'une information générale sur le système de retraite et sur les règles d'acquisition des droits ;

• L'obtention, à partir de 45 ans et sur demande, d'un entretien individuel, avec examen et vérification des droits inscrits, information sur les perspectives d'évolution de ces droits et simulation du montant potentiel de la retraite à l'âge d'ouverture des droits et à l'âge du taux plein.

Des mesures qui demandent au réseau de la retraite complémentaire comme à l'ensemble des régimes membres du Gip Info Retraite de s'organiser afin de se coordonner pour offrir un service de qualité optimale. ●

(1) 37,76 % des envois ont été effectués par les régimes Agirc et Arrco.
(2) Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 parue au JO le 10 novembre.
(3) En 2010, le taux de retours était bien inférieur aux années précédentes. Ceci s'explique par le volume important des envois à des bénéficiaires plus jeunes (1,5 million d'EIG contre 3,6 millions de RIS.).
(4) Lire *Les cahiers de la Retraite Complémentaire* n° 1, p.4.

Mesures de satisfaction des assurés en 2010

Comme les années précédentes, le Gip Info Retraite, coordonnateur des 35 régimes de retraite obligatoire, a lancé une enquête de satisfaction téléphonique à la suite de la campagne. Au total, 1 500 assurés(1) ayant reçu un document d'information et ayant pris contact avec l'un des régimes ont été interrogés.

Principaux enseignements : lorsque les assurés appellent leur régime, c'est avant tout pour signaler un manque ou une erreur dans la restitution de leur parcours professionnel (78 %). En second lieu, viennent les demandes d'informations générales (17 %). Les destinataires d'une EIG sont logiquement les plus nombreux à demander une information sur le montant de la retraite ou un bilan précis de leur situation.

Les assurés sont globalement satisfaits (87 %) mais des points restent à améliorer par les régimes, à partir de la prochaine campagne : l'indication, lorsque cela est nécessaire, d'un rendez-vous précis, d'un délai de rappel et du délai d'envoi du document rectifié. Ces éléments constituent les principaux motifs d'insatisfaction (*voir graphiques ci-contre*).

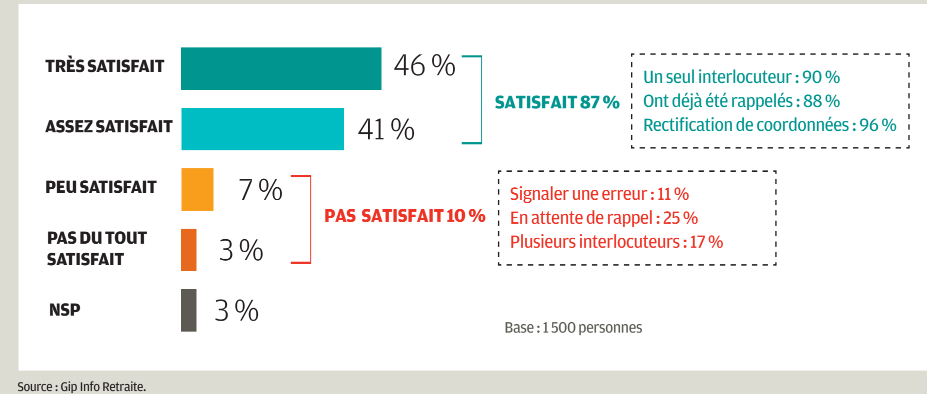
(1) Un tiers a appelé l'Agirc et l'Arrco.

EN SAVOIR +

→ Vous souhaitez connaître l'année d'envoi de votre RIS ou EIG ? Connectez-vous au site agirc-arrco.fr ou maretraitecomplementaire.fr. Saisissez votre année de naissance dans le module « repérer la date d'envoi de votre document ». www.agirc-arrco.fr/particuliers/s-informer-sur-sa-retraite

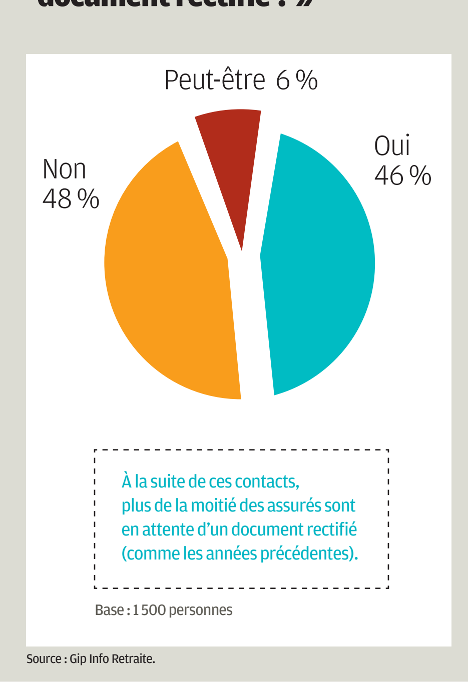
Les assurés sont globalement satisfaits (87 %)

« Concernant le ou les contacts, vous diriez que vous êtes… »



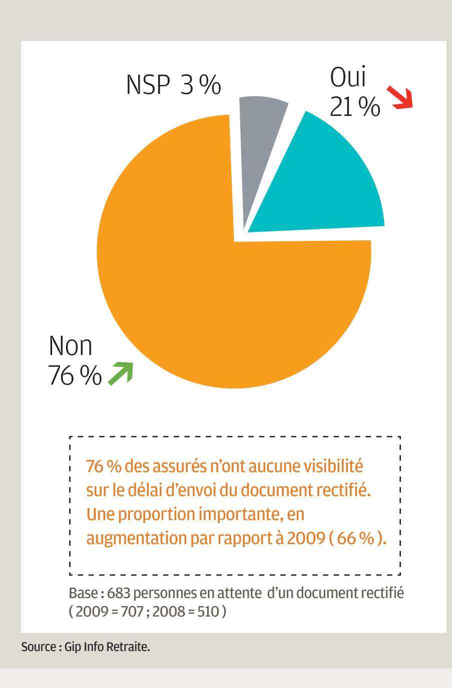
Source : Gip Info Retraite.

« À la suite de ces contacts, étiez-vous ou êtes-vous dans l'attente d'un document rectifié ? »



Source : Gip Info Retraite.

« Vous a-t-on indiqué un délai d'envoi de votre document rectifié ? »



Source : Gip Info Retraite.

Forum mondial de la Sécurité sociale —

Fin 2010, l'Afrique du Sud accueillait le 2e Forum mondial de la Sécurité sociale organisé par l'Association internationale de la Sécurité sociale (AISS)(1). Retour sur ce forum avec Jean-Louis Deroussen, président de la Commission technique des allocations familiales de l'AISS.

Vers un socle mondial de protection sociale ?



Au forum du Cap, de nombreux pays ont apporté leur témoignage : quels ont été les thèmes abordés ?

J.-L. D. : Il y a eu une journée de très bonne tenue sur les problèmes démographiques, avec une excellente synthèse des travaux des différentes commissions de l'AISS réalisée par Julien Damon, professeur à l'Institut d'études politiques de Paris (*lire l'article p. 34-35*).

L'autre point important a été la réflexion engagée sur la « sortie » de crise, sachant qu'au cours de la crise elle-même, chacun a pu se féliciter du rôle « d'amortisseur social » joué par la Sécurité sociale. Les conséquences de la crise ont été très différentes suivant les pays ou les continents, en fonction du degré d'impact du déferlement mondial sur les institutions financières. Nous venons de réaliser à la Cnaf une analyse sur les mesures de sortie de crise dans le domaine de la protection sociale et sur la nécessité de rééquilibrage de nos comptes sociaux. Cette étude montre qu'au seul niveau de l'Union européenne les contraintes étaient très hétérogènes selon les pays concernés.

Enfin, je tiens à souligner le fait que les organisations françaises ont été porteuses d'une première esquisse de « baromètre international » permettant aux différents pays non pas de se classer mais d'analyser les voies et moyens d'adopter de bonnes pratiques.

Parcours /

- Jean-Louis Deroussen est président de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) depuis 2006. Vice-président de la CFTC, il siège également dans les instances de l'Agirc et de l'Arrco. Il est notamment vice-président à l'Arrco.
- En 2010, Jean-Louis Deroussen est élu, à l'unanimité, président de la Commission technique des allocations familiales de l'AISS. Cette élection fait suite à la présentation du rapport sur l'évolution de la famille dans le monde et l'adaptation des politiques familiales en conséquence.

Vous avez été élu président d'une des douze commissions techniques de l'AISS. Quel sont leurs thèmes directeurs ?

J.-L. D. : La France a été honorée par le fait d'avoir obtenu la présidence de deux commissions sur douze. En tant que président de la Cnaf, je suis évidemment fier d'avoir été élu à l'unanimité président de la Commission technique des allocations familiales(2).

Le travail des commissions va reprendre, avec comme thème directeur la « proactivité », c'est-à-dire la prévention et la veille attentive vers les nouveaux besoins des familles, des assurés et des retraités, et ceci dans une perspective mondiale. Sans oublier les thématiques de l'extension de la couverture de la Sécurité sociale et de notre performance de gestion.



"Si la pauvreté dans le monde a globalement reculé, il reste encore beaucoup à faire."

Jean-Louis Deroussen

Plusieurs modèles sociaux se côtoient au sein de l'AISS : comment se situent les pays émergents et peut-on envisager un socle mondial de protection sociale ?

J.-L. D. : L'idée d'un socle mondial de protection sociale renvoie à la déclaration universelle des droits de l'homme mais aussi à la charte européenne des droits fondamentaux(3), annexée au traité de Lisbonne(4), qui ne se limite pas aux droits des citoyens et à leurs aspects politiques mais évoque les droits sociaux : droit au logement, inclusion sociale, lutte contre la pauvreté. La Sécurité sociale y retrouve des aspects fondamentaux : droit à la santé, à la retraite, niveau de vie des familles, lutte contre la pauvreté des familles et des enfants.

Reste la question du financement : il est évident que ce socle ne pourra se réaliser qu'avec le recul de l'économie informelle encore dominante dans un très grand nombre de pays. Ce sera une clé importante pour l'extension de la couverture sociale des populations les plus démunies. Il faudra aussi beaucoup d'inventivité pour étendre le droit du travail.

Si la pauvreté dans le monde a globalement reculé grâce à la progression d'une classe moyenne dans les pays émergents, notamment ceux du Bric(5), il reste encore beaucoup à faire. En matière de Sécurité sociale, la place du curseur entre les mesures traditionnelles de redistribution monétaire d'une part et, d'autre part, une action sociale, dont on oublie souvent qu'elle est une forme de redistribution, nous semble être une question fondamentale.

Pour prendre l'exemple français : les mesures d'activation pour le retour à l'emploi, le soutien à la parentalité, le droit à un logement décent, la médiation, les mesures en faveur des jeunes ne doivent pas être sous-estimés. C'est aussi cela, la Sécurité sociale !

En France, nous l'intitulons « offre globale de service ». Service du citoyen, service de l'individu, y compris l'enfant, service du groupe familial, quelle que soit sa typologie. Et si cela devenait l'épure du socle mondial de protection sociale ? ●

(1) L'AISS regroupe des institutions et des organismes de Sécurité sociale du monde entier.
(2) Jean-Philippe Huchet, secrétaire général de la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF), est président de la Commission technique de la mutualité.
(3) Adoptée le 7 décembre 2000 par l'Union européenne.
(4) Signé le 14 décembre 2007 à Lisbonne entre les 27 États membres de l'Union européenne.
(5) Brésil, Russie, Inde et Chine.

EN SAVOIR +

→ Retrouvez plus d'informations sur ce Forum mondial sur le site Internet de l'AISS
http://www.issa.int

AISS

Bilan des trois dernières années

L'activité de l'AISS a été marquée par des travaux transversaux autour de trois axes : l'évolution mondiale de la démographie et son incidence sur les systèmes de Sécurité sociale, la question d'une meilleure couverture des populations par la Sécurité sociale et enfin la performance des institutions membres en matière de gestion. Au cours de ces dernières années, la création de plusieurs bureaux continentaux associée à l'organisation de conférences régionales a permis un débat sur les bonnes pratiques et la mise en perspective de projets communs à un groupe de pays. Enfin, l'AISS a considérablement amélioré ses sites extranet et intranet : elle met désormais à disposition le compte rendu de ses activités et des informations sur l'évolution de la Sécurité sociale dans le monde.

Tendances mondiales —

Le vieillissement démographique était au cœur des débats, lors du Forum mondial de la Sécurité sociale qui s'est tenu au Cap, en Afrique du Sud, du 29 novembre au 4 décembre 2010. Cette manifestation a rassemblé les représentants de plus de 100 pays.

Focus sur le vieillissement démographique

Pour la première fois, la question du vieillissement a figuré au centre de cette 30e assemblée générale de l'Association internationale de la Sécurité sociale (AISS). Une journée thématique a même été consacrée à cette question qui se traduit, d'une part, par un allongement de l'espérance de vie, d'autre part, par un vieillissement de la population active et dont tout le monde admet qu'elle impacte aujourd'hui lourdement toutes les branches de la Sécurité sociale et tous les individus dans tous les pays.

DES TENDANCES SE DESSINENT

Paradoxalement, soulignait Julien Damon, professeur à l'Institut d'études politiques de Paris, en introduisant cette journée, le défi auquel nous sommes confrontés aujourd'hui apparaît un peu comme la rançon du succès de la Sécurité sociale qui a très largement contribué à élever le niveau sanitaire de la population et à faire chuter la morbidité. Des travaux préparatoires conduits dans des commissions techniques de l'AISS, il ressort, selon l'expert français, huit tendances que l'on retrouve à peu près partout dans le monde.

1 • Une hausse de l'espérance de vie et une chute parfois très brutale de la fécondité. Ces deux mouvements induisent des changements structurels conduisant à développer la formation tout au long de la vie.

2 • Des familles qui se ressemblent de plus en plus. Elles vieillissent et se rétrécissent, mettant à l'épreuve les solidarités traditionnelles. Au Sud, on observe une réduction de la pauvreté et d'importants progrès dans l'éducation des enfants alors que l'on constate dans le Nord une résurgence de la pauvreté et des goulots d'étranglement dans la formation.

3 • Une transformation du marché du travail. À la corrélation négative entre fécondité et travail féminin se substitue une corrélation positive : là où les femmes travaillent, la fécondité est relativement plus élevée. Une seconde évolution porte sur le travail informel(1) auquel se rattachent davantage de droits sociaux(2) que par le passé. Conséquence de ces deux mouvements, *« la Sécurité sociale devient rentable car les dépenses qu'elle engendre permettent d'améliorer les conditions de vie(3) »*. Revers de la médaille, on observe dans le monde du travail davantage de stress, de mal-être, de suicides en entreprises et

> "Le vieillissement crée un risque global de pauvreté et d'instabilité."

l'apparition de nouveaux risques nécessitant d'autres approches.

4 • Une harmonisation des modes de vie. Le vent de la globalisation souffle partout. D'ici à 2060, la planète passera de 6 à 9 milliards d'individus, soit 2 milliards d'urbains supplémentaires en Asie et 1 milliard en Afrique. Le fossé s'élargira entre les jeunes « connectés » des villes et ceux qui resteront à la campagne. Ce phénomène d'urbanisation galopante nécessitera une nouvelle offre de services. Dans cette perspective, la Sécurité sociale a un rôle à jouer.

5 • Une désynchronisation des cycles de vie. De moins en moins de jeunes, de plus en plus de vieux. Ce déséquilibre crée une situation potentiellement explosive avec



des tensions de plus en plus fortes entre les générations. Trois logiques sont alors à soutenir, selon Julien Damon : faire en sorte que la sortie du marché du travail se fasse le plus tard possible ; faire entrer de plus en plus tôt les jeunes sur le marché du travail ; programmer la formation tout au long de la vie et en faire un axe majeur d'action.

6 • Un accroissement des phénomènes migratoires. Ces mouvements vont s'amplifier et l'on verra se développer la coopération entre États pour réguler ces flux. Il en résultera un rapprochement des droits et des logiques et une interopérabilité(4) des systèmes de gestion et de contrôle.

7 • Une « moyennisation » du monde. Une importante classe moyenne va émerger et se développer avec un risque d'exclusion des plus pauvres occasionnant des inégalités, notamment dans le domaine de la santé.

8 • Un développement des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) qui pourrait aider à l'essor de la Sécurité sociale. Au final, cette dernière pourrait voir apparaître de nouveaux métiers orientés vers la prévention et de nouvelles méthodes de couverture pour faire face à de nouveaux risques.

DES DÉFIS À SURMONTER

Bien qu'intéressante, cette grille de lecture ne rend cependant qu'imparfaitement compte de l'ampleur des défis qu'il faudra surmonter. Par exemple, prolonger des travailleurs dans leur emploi, c'est s'obliger à des actions de réinsertion, c'est s'exposer aux conséquences de plus en plus coûteuses d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le chiffre de 390 millions de personnes invalides à réinsérer en 2030 a même été cité. L'une des conclusions des débats organisés au Cap est dès lors la suivante : l'amélioration des modalités de fonctionnement du marché du travail est l'une des clefs de la viabilité des systèmes de Sécurité sociale.

Par ailleurs, les travaux menés par les Nations Unies confirment que le phénomène du vieillissement sera général mais hétérogène. D'ici à 2050, le nombre des plus de 60 ans sera multiplié par 3,2 en Asie, 3,6 en Amérique latine et 3,9 en Afrique. En matière de longévité, certains pays feront en 25 ans le chemin que les pays développés ont fait en un siècle. Il pourrait en résulter un « risque global », générateur de pauvreté et d'instabilité. Pour y faire face, il faudrait donc améliorer les conditions de vie des personnes âgées en leur redonnant un rôle social et en introduisant des prestations universelles de base. On bute alors, comme le montrent les enquêtes effectuées dans ces pays, sur le fait que la mise en place de systèmes de pension n'est pas prioritaire par rapport à la création de systèmes de soins, au développement d'infrastructures ou à l'éducation. ●

(1) Activités légales mais non réglementées ou protégées par l'État.
(2) Par exemple, le Mexique a instauré une assurance populaire (Seguro popular) destinée à la population n'adhérant à aucun système de santé et dépendant des cliniques et des hôpitaux publics gratuits.
(3) Selon son Secrétaire général, *« l'AISS considère que les systèmes de Sécurité sociale sont des investissements à long terme dans le capital humain et le potentiel économique et social d'un pays »*.
(4) Capacité d'un système à fonctionner avec d'autres systèmes, semblables ou de nature différente.

EN SAVOIR +

➔ Julien Damon est professeur associé à l'Institut d'études politiques de Paris (cycle d'aménagement et d'urbanisme).

➔ Il exerce également des missions de conseil et d'expertise sur l'évolution de la protection sociale et des politiques urbaines. Il est l'auteur du rapport « Changements démographiques et Sécurité sociale : défis et opportunités » élaboré dans le cadre du programme de travail de l'Observatoire de la Sécurité sociale de l'AISS.

Les retraites complémentaires Agirc et Arrco passent au SEPA(1)

Mise en œuvre d'un marché unique des moyens de paiement en euro, entraînant l'utilisation de nouvelles normes informatiques dans 32 pays.

L'Agirc et l'Arrco versent des retraites dans 147 pays

(1) Single Euro Payments Area - Espace unique de paiement en euros

Seront concernés d'ici la fin 2011 :

- Plus de **16 000 000** de comptes bancaires
- **10** réseaux bancaires
- **684** établissements bancaires français
- Les banques des allocataires situées dans les pays de la zone SEPA

Hors SEPA
9 000

France
15 870 000

360 000
Europe
hors France

7 900
Amérique du Nord

Amérique Centrale
190

Amérique du Sud
750

Afrique
230 000

Asie
10 000

Océanie
21 000

Les chiffres de la carte correspondent au nombre de virements

AVEC L'AGIRC ET L'ARRCO, LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE AGISSENT POUR VOTRE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE • AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • ARPBTPAG • AUDIENS • B2V • CGRR • CRC • D&O • HUMANIS • IGRC • IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • LOURMEL • MALAKOFF MEDERIC • MORNAY • NOVALIS TAITBOUT • PREMALLIANCE • PRO BTP • REUNICA

